



www.chcapacita.cl

*Técnicas para aplicar
aspectos legales,
procedimentales y
documentales en
materia de contratación
de extranjeros.*

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

MÓDULO I

REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS POR UNA EMPRESA EN CHILE

En este módulo se revisarán las siguientes unidades, las que se desglosarán en los diferentes puntos que cada una comprende, de acuerdo al desarrollo del curso.

Unidad 1: Tipos de trabajadores migratorios que contempla la convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios ratificada por Chile

Unidad 2: Requisitos, formalidades y tipos de visas que permiten a un extranjero prestar servicios para un empleador del sector privado en Chile.

Unidad 3: Consideraciones especiales en materia laboral

A continuación, desarrollaremos cada una de las unidades precedentemente mencionadas desglosando cada uno de los puntos que estas contienen.

UNIDAD 1

TIPOS DE TRABAJADORES MIGRATORIOS QUE CONTEMPLA LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCION DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS RATIFICADA POR CHILE

En esta unidad se revisarán los siguientes temas:

- ✓ Concepto de trabajador migratorio
- ✓ Concepto de trabajador con empleo concreto
- ✓ Concepto de trabajador vinculado a un proyecto
- ✓ Concepto de trabajador fronterizo
- ✓ Concepto de trabajador de temporada
- ✓ Concepto de trabajador itinerante
- ✓ Concepto de trabajador por cuenta propia
- ✓ Definición del término familiares
- ✓ Personas a quienes no se les aplica el convenio

Desarrollo de la unidad:

Al momento de iniciar este curso se hace necesario citar los siguientes artículos del Código Civil:

Artículo 55: Son personas todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición. Divídanse en chilenos y extranjeros.

Artículo 56: Son chilenos los que la Constitución del Estado declara tales. Los demás son extranjeros.

Es por ello que durante el desarrollo de esta actividad al utilizar el término extranjeros nos referimos a las personas que no tienen la nacionalidad chilena.

Mediante Decreto N° 84 de 12.04.2005 del Ministerio de Relaciones Exteriores, se promulga la convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, el estado de Chile se compromete a respetar los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, compromiso que se materializa en una serie de regulaciones internas, que buscan precisamente proteger los derechos de los trabajadores migrantes y que en este curso se revisarán en lo medular.

El artículo 1 del mencionado decreto señala:

1. La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

2. La presente Convención será aplicable durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el período de estancia y de ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo, así como el regreso al Estado de origen o al Estado de residencia habitual.

Por su parte el artículo 5 señala:

A los efectos de la presente Convención, los trabajadores migratorios y sus familiares:

a) Serán considerados documentados o en situación regular si han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte;

b) Serán considerados no documentados o en situación irregular si no cumplen las condiciones establecidas en el inciso a) de este artículo.

CONCEPTO DE TRABAJADOR MIGRATORIO

El Decreto N° 84 establece: que **“se entenderá por "trabajador migratorio" toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”.**

CONCEPTO DE TRABAJADOR CON EMPLEO CONCRETO

El Decreto N° 84 establece que: **“trabajador con empleo concreto” todo trabajador migratorio:**

i) Que haya sido enviado por su empleador por un plazo limitado y definido a un Estado de empleo para realizar una tarea o función concreta;

ii) Que realice, por un plazo limitado y definido, un trabajo que requiera otra índole, o

iii) Que, a solicitud de su empleador en el Estado de empleo, realice por un plazo limitado y definido un trabajo de carácter transitorio o breve; y que deba salir del Estado de empleo al expirar el plazo autorizado de su estancia, o antes, si deja de realizar la tarea o función concreta o el trabajo a que se ha hecho referencia.

CONCEPTO DE TRABAJADOR VINCULADO A UN PROYECTO

El Decreto N° 84 establece que: **“se entenderá por "trabajador vinculado a un proyecto" todo trabajador migratorio admitido a un Estado de empleo por un plazo definido para trabajar solamente en un proyecto concreto que realice en ese Estado su empleador”.**

CONCEPTO DE TRABAJADOR FRONTERIZO

El Decreto N° 84 establece que: *“se entenderá por "trabajador fronterizo" todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana”.*

CONCEPTO DE TRABAJADOR DE TEMPORADA

El Decreto N° 84 establece que: *“se entenderá por "trabajador de temporada" todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año”.*

CONCEPTO DE TRABAJADOR ITINERANTE

El Decreto N° 84 establece: que *“se entenderá por "trabajador itinerante" todo trabajador migratorio que, aun teniendo su residencia habitual en un Estado, tenga que viajar a otro Estado u otros Estados por períodos breves, debido a su ocupación”.*

CONCEPTO DE TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

El Decreto N° 84 establece que: *“se entenderá por "trabajador por cuenta propia" todo trabajador migratorio que realice una actividad remunerada sin tener un contrato de trabajo y obtenga su subsistencia mediante esta actividad, trabajando normalmente solo o junto con sus familiares, así como todo otro trabajador migratorio reconocido como trabajador por cuenta propia por la legislación aplicable del Estado de empleo o por acuerdos bilaterales o multilaterales.”.*

DEFINICIÓN DEL TÉRMINO FAMILIARES

El Decreto N° 84 establece que: *“el término "familiares" se refiere a las personas casadas con trabajadores migratorios o que mantengan con ellos una relación que, de conformidad con el derecho aplicable, produzca efectos equivalentes al matrimonio, así como a los hijos a su cargo y a otras personas a su cargo reconocidas como familiares por la legislación aplicable o por acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables entre los Estados de que se trate”.*

PERSONAS A QUIENES NO SE LES APLICA EL CONVENIO

El Decreto N° 84 antes mencionado y citado, además establece las personas a quienes no se le aplicarán dichas normas señalando en su artículo 3:

La presente Convención no se aplicará a:

- a) Las personas enviadas o empleadas por organizaciones y organismos internacionales y las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio para desempeñar funciones oficiales, cuya admisión y condición jurídica estén reguladas por el derecho internacional general o por acuerdos o convenios internacionales concretos;**
- b) Las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio, o por un empleador en su nombre, que participen en programas de desarrollo y en otros programas de cooperación, cuya admisión y condición jurídica estén reguladas por un acuerdo con el Estado de empleo y que, de conformidad con este acuerdo, no sean consideradas trabajadores migratorios;**
- c) Las personas que se instalen en un país distinto de su Estado de origen en calidad de inversionistas;**
- d) Los refugiados y los apátridas, a menos que esté previsto que se aplique a estas personas en la legislación nacional pertinente del Estado Parte de que se trate o en instrumentos internacionales en vigor en ese Estado;**

e) Los estudiantes y las personas que reciben capacitación;

f) Los marinos y los trabajadores en estructuras marinas que no hayan sido autorizados a residir y ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo.

Es de suma importancia las definiciones precedentemente citadas, toda vez que ellas nos ayudarán a entender los diferentes tipos de Visas que se otorgan en Chile y otras materias que desarrollaremos en este curso.

UNIDAD 2

REQUISITOS, FORMALIDADES Y TIPOS DE VISAS QUE PERMITEN A UN EXTRANJERO PRESTAR SERVICIOS PARA UN EMPLEADOR DEL SECTOR PRIVADO EN CHILE

En esta unidad se revisarán los siguientes temas:

- ✓ Facultad de trabajar en Chile de los extranjeros.
- ✓ Prohibición de dar trabajo para extranjeros sin residencia o permanencia legal.
- ✓ Prohibición de discriminación laboral por nacionalidad de los trabajadores.
- ✓ Porcentaje máximo de trabajadores extranjeros por empleador y forma de determinar el número máximo de extranjeros que pueden prestar servicios en la empresa.
- ✓ Importancia del reglamento interno al momento de contratar trabajadores extranjeros.
- ✓ Tipos de Visas que más utilizan los extranjeros para permanecer en Chile y requisitos para que puedan prestar servicios remunerados.
 - ✓ Valor aranceles permisos de Residencia.
 - ✓ Habitantes de zonas fronterizas.
 - ✓ Extranjeros con permanencia definitiva.
 - ✓ Permiso de turismo.
 - Autorización para trabajar como turista.
 - Prorroga permiso de trabajo en calidad de turista.
 - ✓ Visa de estudiante, Permiso especial a estudiantes para desarrollar actividades remuneradas.
 - ✓ Visa “acuerdo sobre residencia de los estados partes del Mercosur, Bolivia y Chile”, nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay.
 - ✓ Visa temporaria.
 - Duración Visa temporaria.
 - Visa de residencia temporaria para extranjero con vínculo con chileno.
 - Visa temporaria para extranjero vinculado con familiar que posea permanencia definitiva.
 - Visa de residencia temporaria para ex residente.
 - Visa de residencia temporaria para inversionistas o comerciantes.
 - Visa temporaria por unión civil.
 - Prorroga de Visa de residencia temporaria.
 - Cambio de otra Visa a Visa temporaria (calidad y/o condición).
 - Permiso especial para trabajar con Visa en trámite.
 - ✓ Permiso especial para refugiados.

Desarrollo de la unidad:

El ordenamiento jurídico laboral vigente en Chile, contiene normas expresas sobre el trabajo de extranjeros, estableciéndose que un extranjero podrá prestar servicios remunerados, en la medida que esté legalmente habilitado o autorizado para prestar servicios remunerados, materia que desarrollaremos en profundidad en esta unidad.

FACULTAD DE TRABAJAR EN CHILE DE LOS EXTRANJEROS

La legislación chilena no prohíbe a los extranjeros que migren o que estén un período transitorio en territorio chileno. La realización de trabajos remunerados, si no que se limita la posibilidad de trabajar al extranjero de acuerdo al tipo de Visa que tenga, es así como por ejemplo una persona que ingresa como turista podrá permanecer legalmente en Chile el tiempo que su calidad de turista le permita, pero no le es permitido trabajar

con ese tipo de visación, debiendo la persona solicitar un permiso especial para trabajar como turista o bien cambiar el tipo de Visa que le permita permanecer en Chile y realizar actividades remuneradas.

En Chile, los extranjeros pueden realizar trabajos remunerados en la medida que cumplan con las exigencias legales vigentes.

PROHIBICIÓN DE DAR TRABAJO PARA EXTRANJEROS SIN RESIDENCIA O PERMANENCIA LEGAL

En Chile, aun cuando existe la libertad de trabajo y no se pueden establecer medidas discriminatorias que afecten a los extranjeros, se debe siempre tener en consideración que los empleadores no pueden dar ocupación a los extranjeros que no acrediten previamente su residencia o permanencia legal en el país y que no estén debidamente autorizados para trabajar o habilitados para ello. Esta prohibición la encontramos en el artículo 74 del D.L. N° 1.094 del Ministerio del Interior de 19 de Julio del año 1975, estableciéndose además en dicha norma que toda persona que tenga a su servicio o bajo su dependencia a extranjeros debe informar, por escrito, al Ministerio del Interior en Santiago y a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales, en su caso, en el plazo de 15 días, cualquiera circunstancia que altere o modifique su condición de residencia.

El D.L. N° 1.094 del Ministerio del Interior de 19 de Julio del año 1975, en lo pertinente dispone:

Artículo 74: No se podrá dar ocupación a los extranjeros que no acrediten previamente su residencia o permanencia legal en el país o que están debidamente autorizados para trabajar o habilitados para ello.

Todo aquel que tenga a su servicio o bajo su dependencia a extranjeros, deberá informar, por escrito, al Ministerio del Interior en Santiago y a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales, en su caso, en el término de 15 días, cualquier circunstancia que altere o modifique su condición de residencia. Además, deberá sufragar los gastos que origine la expulsión de los citados extranjeros cuando el Ministerio del Interior así lo ordene.

La infracción a lo dispuesto en este artículo será sancionada con multas de 1 a 50 sueldos vitales por cada infracción.

Artículo 75: Las autoridades dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social deben denunciar, al Ministerio del Interior o a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales en su caso, cualquiera infracción que sorprendan en la contratación de extranjeros. Si se estableciere que ha existido simulación o fraude en la celebración del contrato de trabajo del extranjero, para que se le otorgue la respectiva visación, se aplicará a éste la medida de expulsión del territorio nacional, sin perjuicio de formularse el requerimiento o la denuncia que corresponda a la Justicia Ordinaria.

El empleador o patrón que incurriera en falsedad al celebrar un contrato de trabajo con un extranjero, con el objeto precedentemente señalado, será sancionado con la pena de multa de uno a cincuenta sueldos vitales. En caso de reincidencia, la pena será de presidio menor en su grado mínimo, sin perjuicio de la multa a que haya lugar. En todo caso, deberá pagar el pasaje de salida del extranjero.

Cuando se comprobare la contratación de extranjeros que no estén debidamente autorizados o habilitados para trabajar, por parte de los servicios u organismos del estado o Municipales, el Ministerio del Interior deberá solicitar a la autoridad que corresponda, la instrucción del pertinente sumario administrativo, a fin de que se aplique a los funcionarios infractores la multa de uno a quince días de sueldo. En caso de reincidencia, la sanción será de petición de renuncia.

Por su parte el **Decreto N° 597, de 1984**, en cuanto a la contratación de extranjeros dispone:

***Artículo 152:* Para dar ocupación a los extranjeros será necesario que éstos previamente acrediten su residencia o permanencia legal en el país, y estén debidamente autorizados para trabajar y habilitados para ello.**

Será de responsabilidad del empleador o persona bajo cuya dependencia se encuentre el extranjero, comunicar por escrito a la autoridad competente que corresponda, en el término de 15 días, cualquier circunstancia que altere o modifique su condición de residencia.

Si con motivo de infracción a las normas precedentes se aplicare al extranjero la medida de expulsión del territorio nacional, la persona, empresa o institución empleadora, deberá sufragar los gastos que originen su salida.

La infracción a lo dispuesto en este artículo será sancionada con multas de 0,22 a 11,14 ingresos mínimos por cada infracción.

Para que se pueda contratar a un extranjero por parte de una entidad empleadora, se deben dar dos requisitos básicos, para evitar incurrir en infracción, a saber:

1. Que se acredite la permanencia legal, es decir que cuente con el permiso o Visa respectiva, y
2. Que se encuentre autorizado o habilitado para prestar servicios remunerados.

Estos requisitos debemos entenderlos como copulativos, es así que a modo de ejemplo, un ciudadano extranjero ingresa a Chile con Visa de turista, por lo que él está legalmente en Chile, sin embargo, este tipo de Visa no permite la realización de trabajos remunerados, por lo que se deberá obtener el permiso respectivo para que pueda ser contratado por un empleador.

Respecto de las multas que se mencionan en el **Decreto Nº 597, de 1984**, el ingreso mínimo mensual que se utiliza para determinar el valor de ellas, es el establecido para fines no remuneracionales, esto es \$194.164.- vigente desde 01.03.2019.

Respecto de las multas que se pueden aplicar por infracción a las normas de extranjería en la página web del Departamento de Extranjería encontramos la siguiente información:

Multa: Es una sanción en dinero que debe ser pagada por la persona que infrinja lo establecido en la legislación migratoria. Los montos de las multas pueden variar dependiendo de la infracción cometida de la siguiente manera:

Al igual que la amonestación por escrito se aplica a las personas extranjeras que no cumplen con lo establecido en los artículos 70, 71 y 72 de la ley de extranjería. En el caso de trabajo irregular (art. 70) los montos varían entre 1 y 50 sueldos vitales En el caso de residencia irregular (art. 71) y de no registrar, obtener cédula de identidad o no informar cambios de domicilio (art. 72) los montos varían entre 1 y 20 sueldos vitales. En el caso de lo establecido en el artículo 73 de la ley (empresas de transporte que trasladen extranjeros hacia el país sin la documentación necesaria) las multas pueden variar entre 1 y 20 sueldos vitales por cada persona que se encuentre en esa condición. En el caso de las personas (naturales o jurídicas) que den trabajo a extranjeros que no estén autorizados para ello, las multas pueden variar entre 1 y 40 sueldos vitales.

Finalmente, el artículo 77 establece que también podrán ser objeto de multas los propietarios, administradores, gerentes, encargados o responsables de hoteles, residencias o casa de hospedaje que den alojamiento a extranjeros que se encuentren en situación migratoria irregular. En este caso, las multas pueden variar entre 1 y 20 sueldos vitales.

SANCIONES A EMPLEADORES Y OTROS

Persona Natural:

- **Art. 73 y Art. 150 Transportar sin Documentación necesaria.**
- **Art. 74 y Art. 152 Dar Trabajo a Extranjeros que no tienen autorización. No informar circunstancia que modifique condición de residencia.**
- **Art. 77 y Art. 156 Dar Alojamiento a Extranjeros Ilegales.**
- **Art. 75 y Art. 154 Simulación o fraude en la celebración de un Contrato por parte del empleador.**

- **Art. 73 y Art. 151 Hacer abandono del país antes de realizar la inspección de salida por la autoridad.**

Tramo	Días	Presentación Voluntaria	Denuncia Policía Investigaciones	Reincidencia Presentación Voluntaria	Reincidencia Denuncia Policía Investigaciones
Tramo 1	1 a 100	\$ 39.168	\$ 58.752	\$ 117.504	\$ 783.363
Tramo 2	101 a 190	\$ 97.920	\$ 147.771	\$ 293.761	\$ 783.363
Tramo 3	191 a 375	\$ 195.841	\$ 293.761	\$ 489.602	\$ 783.363
Tramo 4	376 y más	\$ 391.681	\$ 489.602	\$ 587.522	\$ 783.363

Persona Jurídica:

- **Art. 73 y art. 150 transportar sin documentación necesaria.**
- **Art. 74 y art. 152 dar trabajo a extranjeros que no tienen autorización. No informar circunstancia que modifique condición de residencia.**
- **Art. 77 y art. 156 dar alojamiento a extranjeros ilegales.**
- **Art. 75 y art. 154 simulación o fraude en la celebración de un contrato por parte del empleador.**
- **Art. 73 y art. 161 hacer abandono del país antes de realizar la inspección de salida por la autoridad.**

Tramo	Días	Presentación Voluntaria	Denuncia Policía Investigaciones	Reincidencia Presentación Voluntaria	Reincidencia Denuncia Policía Investigaciones
Tramo 1	1 a 100	\$ 783.363	\$ 940.035	\$ 1.096.708	\$ 1.983.332
Tramo 2	101 a 190	\$ 1.050.418	\$ 1.260.502	\$ 1.470.586	\$ 1.983.332
Tramo 3	191 a 375	\$ 1.317.474	\$ 1.580.969	\$ 1.844.463	\$ 1.983.332
Tramo 4	376 y más	\$ 1.584.529	\$ 1.901.435	\$ 1.929.921	\$ 1.983.332

En atención a este punto nos resulta útil citar los siguientes ordinarios de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2407, de 04.05.2016

En cuanto a la pregunta signada en este punto, esto es, normativa vigente para extranjeros que deseen trabajar como cuidadores de adultos mayores, cabe señalar que el trabajador extranjero sólo podrá iniciar actividad laboral en Chile, una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente o el permiso especial de trabajo para extranjeros.

Al respecto, el Decreto Ley N° 1094 de 19.07.1975, que establece normas sobre extranjeros en Chile, complementado por el Decreto N° 597 de 24.11.1984, que aprueba el nuevo reglamento de extranjería, establece los diferentes tipos de permisos de residencia y autorización de trabajo.

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES

En cuanto a la contratación de extranjeros en Chile se debe tener siempre en consideración que se encuentra prohibida cualquier tipo de discriminación basada en la nacionalidad de los trabajadores, según lo dispone el artículo 19, N° 16 de la Constitución Política del Estado, el que asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección, y dispone que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con justa retribución, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, esto sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos y de los requisitos que debe cumplirse para que un trabajador pueda prestar servicios remunerados.

El artículo 19, N° 2 de la Constitución Política del Estado asegura a todas las personas la igualdad ante la ley.

El artículo 14 del Código Civil señala que la ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros, y el artículo 58 del mismo Código dispone que la ley no reconoce diferencias entre el chileno y el extranjero en cuanto a la adquisición y goce de los derechos civiles que regla dicho Código.

El artículo 2° del Código del Trabajo señala que es contraria a los principios de las leyes laborales cualquier discriminación basada, entre otros, en motivos en la nacionalidad.

Lo anteriormente señalado implica que las empresas y los empleadores en Chile no pueden establecer disposiciones internas que contemplen medidas consideradas como discriminatorias como sería exigir la nacionalidad chilena para trabajar, o que solo se contratará a personas de determinadas nacionalidades excluyendo a otras.

Las normas legales precedentemente mencionadas disponen:

Constitución Política del Estado

El Artículo 19 N° 16, inciso tercero:

“Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

Código Civil

Artículo 14: La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros.

Artículo 57: La ley no reconoce diferencias entre el chileno y el extranjero en cuanto a la adquisición y goce de los derechos civiles que regla este Código.

Código del Trabajo

Artículo 2: Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por

el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos: tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

De acuerdo al inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, se considerarán actos discriminatorios, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en los siguientes motivos:

- ✓ Raza
- ✓ Color
- ✓ Sexo
- ✓ Edad
- ✓ Maternidad
- ✓ Lactancia materna
- ✓ Amamantamiento
- ✓ Estado civil
- ✓ Sindicación
- ✓ Religión
- ✓ Opinión política
- ✓ Nacionalidad
- ✓ Ascendencia nacional
- ✓ Situación socioeconómica
- ✓ Idioma
- ✓ Creencias
- ✓ Participación en organizaciones gremiales
- ✓ Orientación sexual
- ✓ Identidad de género
- ✓ Filiación
- ✓ Apariencia personal
- ✓ Enfermedad o discapacidad
- ✓ Origen social

La discriminación laboral se puede dar o producir:

- ✓ Al momento de seleccionar al personal al establecer requisitos que puedan ser calificados como discriminatorios:
- ✓ Durante la relación laboral; o:
- ✓ Al momento de poner término a la relación laboral

Es por ello que el trabajador que se sienta afectado por estas conductas puede recurrir ante los tribunales de justicia en virtud del procedimiento de tutela laboral establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, procedimiento judicial que precisamente está destinado a proteger a los trabajadores que ven vulnerados sus derechos fundamentales.

Respecto de este punto, la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2628/040, de 01.07.2009:

1. Nuestro ordenamiento jurídico, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

2. Entre estos casos se encuentran los contemplados en los Decretos Supremos N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional y N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior y de Defensa Nacional, ambos reglamentarios del Decreto Ley N° 3.607, que establece normas sobre funcionamiento de vigilantes privados, los que exigen la nacionalidad chilena para quienes se vayan a desempeñar como vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras labores de similar carácter.

Ordinario N° 2071/0124, de 20.04.1999:

"El legislador prohíbe condicionar la contratación de trabajadores a circunstancias referidas a la nacionalidad de los mismos".

Ordinario N° 0335/002, de 19.01.2017.

la Dirección del Trabajo, en su jurisprudencia administrativa, Ordinario N° 3840/194, de 18.11.2002, ha precisado "porque si bien la Constitución, permite al oferente de trabajo, calificar cuáles son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal de cada puesto de trabajo, dicha determinación no debe ser arbitraria, debiendo entenderse, por estar en potencial riesgo algunos de los derechos fundamentales del trabajador, como la no discriminación y la intimidad del trabajador, dicha facultad de modo restrictivo, en cuanto la ley laboral, aplicando el principio de vinculación directa de los particulares al texto fundamental, consagrado en los artículos 5° y 6° de la Constitución, ha expresamente señalado, en el nuevo inciso primero, del artículo 5° del Código del Trabajo, que "el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

De lo anterior se colige que, cualquier requisito establecido para la contratación de una persona, en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador, para la ejecución o desarrollo de aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, lo exijan, podría constituir un acto de discriminación arbitraria.

De esta manera, y en virtud de la consulta formulada, el hecho de que un empleador exija a un nuevo trabajador, la exhibición del finiquito de trabajo con su anterior empleador, para efectos de contratarlo, constituiría una barrera de postulación artificial, que no resulta razonable, y en consecuencia, un acto de discriminación arbitrario que no se relaciona a la capacidad y competencias del postulante, y cuyo ejercicio se encuentra amparado en la normativa expuesta, que establece como límite infranqueable la afectación a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores.

Finalmente, y al tenor de la consulta efectuada, se debe indicar que no existe cuerpo legal que contenga este tipo de obligación para el trabajador, como requisito de ingreso a un nuevo trabajo.

Por consiguiente, aplicando lo expuesto al caso en análisis, forzoso resulta convenir que la obligación exigida a un trabajador, de presentar finiquito de trabajo de su empleador anterior, a su nuevo empleador, no se ajustaría a derecho, toda vez, que con ella se infringirían aquellos preceptos de

orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación, de elección del trabajo y la no discriminación arbitraria, sobre todo en este último caso, por cuanto dicha conducta puede constituir una actuación caprichosa por parte del futuro empleador que, como se ha observado, no se basa en la capacidad ni idoneidad del trabajador.

Ordinario N° 628, de 03.02.2017.

La Dirección del Trabajo, refiriéndose específicamente a la exigencia de Certificado de Antecedentes Penales, como requisito de postulación a un trabajo, señaló expresamente "a partir de la existencia de la garantía constitucional a no ser objeto de discriminación en materia laboral, es posible señalar que la solicitud de un certificado de antecedentes sólo puede operar como requisito para la admisión a un trabajo determinado, cuando resulta absolutamente indispensable, por considerarse que en dicho trabajo la calidad de persona con antecedentes penales resulta ser parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutarlo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores".

Agregando, "el único caso en que debe admitirse como lícito la exigencia de un certificado de antecedentes corresponde a aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, exijan de modo indubitado, como parte de capacidad o idoneidad para su ejecución o desarrollo, la ausencia de antecedentes criminales o penales, que en el caso de la recurrente, queda restringido a las tareas del personal que tiene como función principal y directa la atención de niños o jóvenes con discapacidad, no pudiendo sostenerse dicha exigencia, en caso alguno, respecto de las restantes tareas o funciones desarrolladas por la fundación empleadora".

En el mismo sentido, se ha pronunciado este Servicio en el Ordinario N° 6508, de 11.12.2015, al expresar "De ello se sigue, que la solicitud de un certificado de antecedentes penales y criminales, sólo puede operar como requisito para la admisión a un trabajo, cuando resulta absolutamente indispensable".

De esta manera, resulta razonable sostener, que, por regla general, la exigencia del empleador de exhibir un Certificado de Antecedentes, por parte del trabajador, para efectos de contratarlo, no se ajusta a derecho, toda vez que con ello, se infringirían aquellos preceptos de orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación, de elección del trabajo y la no discriminación arbitraria; salvo, como se ha expresado, las excepciones referidas en el presente informe.

A su vez se colige, en virtud de la materia consultada, a través del Órgano de Control, que, en materia laboral, corresponde ponderar al empleador, de acuerdo a sus facultades de dirección y administración, la decisión de contratar a personal que registre una anotación en su certificado de antecedentes, no existiendo prohibición legal en tal sentido, de conformidad a lo expresado precedentemente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que:

1) La solicitud de un certificado de antecedentes, por parte del empleador, sólo puede operar como requisito para la admisión a un trabajo determinado, cuando resulta absolutamente indispensable, por considerarse que en dicho trabajo, la calidad de persona con antecedentes penales resulta ser parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutarlo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores.

2) En materia laboral, corresponde ponderar al empleador, de acuerdo a sus facultades de dirección y administración, la decisión de contratar a personal que registre una anotación en su certificado de antecedentes, no existiendo prohibición legal en tal sentido, de conformidad a lo expresado en el presente informe.

Ordinario N° 5622, de 20.11.2017

Del análisis armónico de las normas precedentemente transcritas se infiere que, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

Sin perjuicio de lo anterior, nuestro legislador laboral sólo ha limitado la contratación de trabajadores extranjeros en base a la cantidad de ellos dentro de una empresa, para lo cual ha establecido una determinada proporción y reglas a aplicarse, a fin de hacerla efectiva.

Lo expuesto en párrafos precedentes permite concluir, por consiguiente, que nuestra legislación no contempla disposiciones que prohíban a los ciudadanos extranjeros ser contratados para realizar labores de cualquier índole.

No obstante lo señalado anteriormente, existen disposiciones reglamentarias que contemplan como uno de los requisitos que deben cumplir las personas que se desempeñarán, ya sea como vigilantes privados o como porteros o rondines, el que el postulante sea chileno.

En efecto, el Decreto Ley N° 3.607, del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial del 08-01-1981, que deroga el Decreto Ley N° 194, de 1973 y establece nuevas normas sobre funcionamiento de Vigilantes Privados, en su artículo 11 facultó al Presidente de la República para dictar el reglamento correspondiente.

Es así como en uso de dicha facultad se dictó el Decreto Supremo N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el Reglamento del artículo 5° Bis del Decreto Ley N° 3.607, y que en el inciso 2° de su artículo 8° establece que sólo se puede contratar para desempeñar labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter a quienes reúnan, entre otros requisitos, el de ser chileno.

Asimismo, posteriormente se dictó el Decreto Supremo N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior y de Defensa Nacional, que aprobó el Reglamento del Decreto Ley N° 3.607, sobre funcionamiento de vigilantes privados, según se ha señalado, el que en su artículo 11° también exige para el desempeño de la labor de vigilante privado la nacionalidad chilena.

Lo anterior significa, por lo tanto, que en estas disposiciones nos encontramos precisamente ante un caso en que se ha exigido como requisito para desarrollar una labor determinada, como son las de vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras de similar carácter, que la persona que ejercerá alguna de ellas, posea la nacionalidad chilena.

Respecto de la exigencia de tener la nacionalidad chilena, los vigilantes, guardias nocheros y rondines, ha sido modificada mediante decreto n° 867, de 13.06.2017, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que dicta reglamento sobre nuevos estándares para personas, personal y empresas que reciben servicios o realizan actividades de seguridad privada, y modifica decretos que indica, no contemplándose a contar de septiembre de 2018 esta exigencia de nacionalidad, por lo que extranjeros que cumplan con los requisitos que contempla las normas establecidas en el decreto 867 podrán trabajar en este tipo de actividades.

PORCENTAJE MÁXIMO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS POR EMPLEADOR Y FORMA DE DETERMINAR EL NÚMERO MÁXIMO DE EXTRANJEROS QUE PUEDEN PRESTAR SERVICIOS EN LA EMPRESA

Es importante tener presente que todo empleador puede contratar trabajadores extranjeros, en la medida que se cumplan los requisitos para que esta persona pueda prestar servicios en Chile, sin embargo, el legislador a limitado el máximo de trabajadores extranjeros que un empleador puede tener contratados, esta materia se encuentra regulada en el Código del Trabajo en los siguientes términos:

“Artículo 19: El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores”.

Se ha impuesto a los empleadores la exigencia que un determinado porcentaje del total de trabajadores que tenga contratados sean chilenos, siendo esta de un 85% de la dotación de trabajadores de la empresa. Esta norma no se opone a la libertad de trabajo que consagra la ley, ya que solamente constituye una medida de protección para los trabajadores nacionales.

La exigencia que a lo menos el 85% de los trabajadores sean de nacionalidad chilena, no rige tratándose de empleadores que ocupe 25 o menos trabajadores. Es así por ejemplo que si un empleador o empresa tiene 10 trabajadores, todos ellos pueden ser extranjeros

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2755/0130, de 09.05.1994:

"En uso de las facultades de administración que competen al empleador la empresa XX puede emplear personal de nacionalidad extranjera en sus vuelos realizados en el exterior en la medida que cumpla con el porcentaje que señalan los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo".

Ordinario N° 6308/0357, de 15.11.1993:

"No existe un impedimento relacionado con la nacionalidad en sí de un individuo, sino que solamente existe una proporción, dentro del personal total de una empresa que debe ser servida por trabajadores del país".

Ordinario N° 5356, de 17.10.2018

Cabe considerar que la doctrina vigente de este Servicio contenida en Dictamen N° 3426/205, de 05.07.1999, dispone que nuestro ordenamiento jurídico no contiene normas especiales que resuelvan los conflictos de leyes que pudieran presentarse en materia laboral y lo propio sucede con las normas del Código de Derecho Internacional Privado o Código de Bustamante, por lo que, siguiendo las directrices que emanan del artículo 14 del Código Civil, la ley chilena es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros.

En el sentido expuesto, la ley chilena rige a todas las personas que se encuentren dentro del territorio de la República, sean ellas nacionales o extranjeras.

De esta suerte, en el caso planteado en la especie, el contrato de trabajo celebrado en Chile por su representada y trabajadores mexicanos se rige por la ley chilena, en todos sus aspectos, inclusive en lo referido al régimen de remuneraciones.

Además, cabe advertir que conforme lo ordena el artículo 5° letra c) del DFL N° 2 de 1967, Ley Orgánica de esta Dirección, corresponde al Director de este Servicio, entre otras atribuciones "Velar por la correcta aplicación de las leyes del Trabajo, en todo el territorio de la República".

Debido a lo expuesto, no resulta jurídicamente procedente que este Servicio autorice un sistema de contratación que no se rija íntegramente por la legislación nacional, en cuanto a las obligaciones que derivan del contrato de trabajo, y la demostración del cumplimiento efectivo o pago de aquellas por los medios que dispone la ley.

En consecuencia, conforme a las disposiciones legales citadas y jurisprudencia institucional invocada, cúmpleme informar a Ud. que:

1.- En virtud del principio de territorialidad, la ley laboral chilena rige íntegramente respecto de los contratos de trabajo celebrados para producir efecto en Chile, independientemente de la nacionalidad de los trabajadores.

2.- Las condiciones y características del régimen de prestación de servicios, por ejemplo, respecto a la extensión, control y pago de la jornada extraordinaria de trabajo, se rige por la ley chilena, por tanto, se somete a la fiscalización de este Servicio.

La forma en la cual se determina el porcentaje de trabajadores chilenos en una empresa se encuentra regulada en el artículo 20 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 20: Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

1. Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

2. Se excluirá al personal técnico especialista;

3. Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y

4. Se considerará también como chileno a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

El artículo 20 precedentemente citado, no debe en caso alguno, interpretarse en el sentido que las personas en las condiciones en él indicadas queden inmediatamente autorizadas para trabajar en Chile, sino que esta norma establece las reglas básicas para la determinación del porcentaje de trabajadores chilenos y

extranjeros en una empresa, indicando que no se consideran extranjeros para efectos de la determinación del porcentaje a:

- ✓ Los trabajadores que sean técnicos especialistas.
- ✓ El trabajador o trabajadora cuyo cónyuge o conviviente civil sea chileno.
- ✓ El trabajador o trabajadora que tenga hijos chilenos.
- ✓ El trabajador o trabajadora viudo o viuda de chileno.
- ✓ El trabajador o trabajadora residente por más de cinco años en Chile.

La expresión técnicos especialistas que se utiliza en el citado artículo 20 del Código del Trabajo, no es asimilable a la “personal técnico extranjero”, para la aplicación del artículo 1 de la Ley 18.156 que establece la excepción de realizar cotizaciones previsionales para determinados extranjeros que trabajen en Chile, materia que se revisará más adelante. Toda vez que dicha expresión tiene un alcance más estricto que el de “personal técnico especialista” que utiliza el ya mencionado artículo 20, no pudiendo soslayarse que los objetivos de cada precepto son diversos, toda vez que la norma del artículo 20 se utiliza solo para el análisis del porcentaje de trabajadores extranjeros que laboren para un empleador, mientras que la de la Ley 18.156, dice relación con los requisitos que deben cumplirse para que un extranjero pueda eximirse de cotizar en Chile.

Respecto de este punto es necesario tener presente la siguiente jurisprudencia Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5569, de 15.11.2016:

De las normas legales transcritas se colige que, tratándose de un empleador que dentro del territorio nacional ocupa a más de veinticinco trabajadores, a lo menos el ochenta y cinco por ciento de estos deberá contar con nacionalidad chilena, considerándose también como chilenos para estos efectos, los extranjeros cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno y los residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

Se advierte entonces que, el límite legal de contratación extranjera en las empresas, está fijado por ley, siendo esta norma de orden público, por lo cual no puede ser modificada por interpretaciones que pudiesen hacerse de la misma.

En efecto, la característica de orden público resulta inherente a su naturaleza, ya que si se pudiese libremente modificar, perdería su razón de ser, al no poder cumplir con la finalidad para la cual fue creada.

Por lo que, respecto a su solicitud de extender el límite de contratación extranjera, es posible señalar que, no resulta jurídicamente procedente para este Servicio modificar el límite de contratación extranjera establecido en el artículo 19 del Código del Trabajo por tratarse de una norma legal de orden público.

En otro aspecto de su consulta, referente a la demora en la respuesta de tramitación de visa definitiva, lo que provocaría un déficit de mano de obra obrera en su sector productivo, es preciso informar que no obstante, tratarse de una materia que no es competencia de la Dirección del Trabajo, el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, por medio de su Departamento de Extranjería, informó a través de su página web, que desde el 01 de marzo del 2015, los extranjeros pueden pedir una visa temporal por motivos laborales, la cual debe ser solicitada en el Departamento de Extranjería y Migración de Santiago o en las oficinas de extranjería de cualquier provincia. La persona solo deberá presentar el formulario requiriéndola junto a su contrato de trabajo suscrito con su empleador en Chile, de conformidad a la ley laboral chilena vigente. Este nuevo permiso tiene una extensión de un año, y para renovar la deberá presentar las últimas cotizaciones de AFP.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones normativas citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente para la Dirección del Trabajo modificar el límite de contratación extranjera establecido en el artículo 19 del Código del Trabajo, por tratarse de una norma legal de orden público.

Ordinario N° 4933/089, de 16.17.2010:

“Resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores extranjeros especialistas en el sistema de montaje por gateo que aplica una

empresa matriz extranjera, contratados por una filial de ésta, constituida en Chile, razón por la cual dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado”.

Ordinario N° 1035, de fecha 03.03.2015.

Así entonces, para la aplicación de estas normas, deberá considerarse el total de dependientes que el empleador ocupe en el territorio nacional, se excluirá al personal técnico especialista, y a lo menos el ochenta y cinco por ciento de éstos deberá contar con nacionalidad chilena, considerándose como tales: a los extranjeros con cónyuge chileno; al viudo o viuda de cónyuge nacional; a quienes tengan hijos chilenos y, a aquellos con residencia con más de cinco años en el país.

Es decir, en los hechos, el empleador puede contratar con total libertad, prescindiendo de los límites y porcentajes reseñados precedentemente, a personal extranjero “técnico especialista” que reúna - claro está - las características que ha precisado la jurisprudencia administrativa de esta Dirección.

En efecto, este Servicio mediante Dictamen N° 6307/282, de 14.11.1996, ha interpretado que dentro del concepto de “personal técnico especialista”, se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.

Cabe recordar además, que conforme al artículo 4° de la Ley N° 20.448, se acentuó la liberalización del mercado de trabajo nacional, suprimiéndose la frase, “que no pueda ser reemplazado por personal nacional”, que hasta el 12.08.2010, formó parte del artículo 20 N° 2 del Código del Trabajo, a continuación de, “se excluirá al personal técnico especialista”.

El Mensaje del Ejecutivo que inició el trámite de esta Ley, en el contexto del perfeccionamiento de las instituciones regulatorias del mercado de capital, deja establecido:

“La consagración de nuestro país como un centro de negocios importa también la eliminación de ciertos aspectos regulatorios que en algunos casos impiden que extranjeros o empresas globalizadas de gestión de inversiones y servicios complementarios decidan instalarse en Chile. Tal es el caso de la restricción que la ley laboral impone a los empleadores en cuanto a la obligación de mantener una dotación de al menos un 85% de trabajadores nacionales, exceptuándose únicamente aquel personal extranjero que no puede ser reemplazado por personal chileno. En este contexto, el proyecto de ley introduce una modificación al artículo 20 del Código del Trabajo, eliminando esta última condición, y permitiendo que en aquellos casos en que se trata de personal técnico especialista, la restricción de 85% de personal nacional no sea aplicable, no obstante que dicho personal pueda ser reemplazado por personal nacional”.

Ahora bien, del análisis del contexto de esta ley y de las previsibles finalidades de la misma, claramente esta disposición tiene por objeto acentuar la competencia en el mercado laboral, generando condiciones para un aumento del rendimiento de las empresas, lo cual no significa que el legislador haya querido provocar el efecto de dar prioridad al recurso humano extranjero, aún y pese a existir trabajadores y trabajadoras nacionales mejor calificados.

De ahí que, esta calificación de “personal técnico especialista”, no es propia y exclusiva del empleador; corresponderá a la vez que sea efectuada eventualmente por el Inspector del Trabajo respectivo, no siendo necesario que la empresa sea autorizada previamente por el mismo funcionario u otra instancia - como se solicita - para proceder a las contrataciones y exclusiones analizadas, no obstante lo cual, deberá justificarse ante éste, de ser requerido, el cumplimiento de las condiciones e idoneidades que la jurisprudencia administrativa transcrita ha precisado como propias de este personal.

Ordinario N° 4382 de 06.11.2014

De las normas legales transcritas se colige, que tratándose de un empleador que dentro del territorio nacional ocupa a más de veinticinco trabajadores, a lo menos el ochenta y cinco por ciento de estos deberá contar con la nacionalidad chilena, considerándose también como chilenos, a los extranjeros en alguna de las siguientes circunstancias:

1.- con cónyuge chileno,

2.- viudo o viuda de cónyuge chileno,

3.- que tenga hijos chilenos,

4.- ser residente por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales. Respecto a la circunstancia descrita en el punto 4, cabe considerar que la residencia, constituye un elemento del domicilio, según se desprende del artículo 59 del Código Civil, que señala:

“El domicilio consiste en la residencia, acompañada, real o presuntivamente, del ánimo de permanecer en ella”.

Entonces, una persona aún cuando no sea domiciliada, podrá tener el carácter de residente si habitualmente vive o permanece en el país.

Luego, y según se advierte en las publicaciones de ofertas laborales acompañadas en su presentación, donde se expresa que para el ejercicio de las funciones de conductor de camiones de transporte internacional, se exige una experiencia mínima de 5 años, resultará natural esperar que dicho período -en la generalidad de los casos- sea suficiente para que el trabajador extranjero, haya alcanzado alguno de los supuestos de parentesco o permanencia, que para los efectos de la normativa en análisis, permitan sea considerado chileno.

Por otra parte, las disposiciones en estudio, contemplan una circunstancia excluyente de la limitación al número de trabajadores extranjeros, en función de la naturaleza de los servicios, particularmente en tanto éstos permitan sean calificados como propios de personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional.

Al respecto, este Servicio mediante dictamen N° 6307/282 de 14.11.1996, ha interpretado que dentro del concepto de personal técnico especialista, se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.

De esta forma, los aspectos a considerar para la pertinente calificación respecto al personal técnico especialista, dicen relación con:

A) Que se trate de personal calificado, es decir, que presten servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio, y

B) Que no exista personal nacional de reemplazo, o, que de existir, la contratación de los mismos le signifique a la empresa incurra en demoras prolongadas o gastos excesivos que afecten su normal desarrollo atendidas las características del mercado.

En base a los criterios expuestos, en principio, la labor de conductor de camiones para el transporte internacional de mercancías, no calificaría bajo el carácter de “personal técnico especialista”, a menos que se demuestre que los conductores nacionales o los extranjeros considerados chilenos para estos efectos, son insuficientes para cubrir las plazas necesarias, no bastando a este propósito la sola publicación de avisos de oferta de empleo, sino que además requerirá una política de recursos humanos que involucre un competitivo régimen de compensaciones económicas y de condiciones laborales, en el contexto de la actividad económica respectiva.

Ahora bien, la referida calificación como personal técnico especialista, corresponderá sea efectuada por el Inspector del Trabajo respectivo, no siendo necesario que el empleador sea autorizado previamente por el mismo funcionario para proceder a las contrataciones y exclusiones analizadas, no obstante lo cual, deberá justificar ante este funcionario el cumplimiento de los requisitos señalados en el evento de una posterior fiscalización a la empresa.

Conforme a las consideraciones expuestas y disposiciones legales citadas, cúpleme informar que la restricción a la contratación de trabajadores extranjeros, que afecta a los empleadores con más de 25 trabajadores a nivel nacional, admite diversas excepciones en atención de los vínculos de parentesco de los trabajadores, el tiempo de residencia en el territorio nacional y, la naturaleza de las funciones o del mercado laboral, conforme a lo expuesto en el presente informe.

Ordinario N° 3614, de 08.07.2016

Efectivamente, mediante el citado ordinario, el suscrito concluyó, en resumen que “(...) verificándose las circunstancias y condiciones que en la misma presentación se esgrimen como fundamento de la contratación de personal extranjero especializado, resulta jurídicamente procedente considerar

incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores extranjeros cuya profesión, formación técnica y experiencia en construcción de plantas termosolares permite reputar por técnico especialistas, razón por la cual no debieran ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado”.

Sin embargo, la aludida doctrina pertenece al ámbito de interpretación que exigen los preceptos del Capítulo III del Código del Trabajo sobre Nacionalidad de los Trabajadores, concretamente en materia de cálculo del porcentaje de trabajadores chilenos que dispone el legislador, no pudiendo ser aplicada por mera extensión a otras situaciones que ya cuentan con regulación específica.

Cabe en este punto tener presente que la Ley 18.156 norma una circunstancia de suyo excepcional, cual es la exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros, estableciendo en su artículo 1 lo siguiente:

“ART. 1- Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que reúnan las condiciones:

a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y

b) Que el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la ley 16.744”.

A su turno, la circular 553 de 28.10.1988 de la Superintendencia de Administradores de Fondos de Pensiones (hoy Superintendencia de pensiones), que imparte instrucciones generales en esta materia, dispone en su numeral 1°, letra a. lo que sigue:

“Estarán exentos de la obligación de efectuar cotizaciones previsionales en una Administradora, los trabajadores extranjeros que reúnan las siguientes condiciones:

a. que detenten la calidad de “técnicos”, a lo menos. Se entenderá por técnico para estos efectos, a los trabajadores que poseen conocimientos de una ciencia o arte, que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en ese caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores”.

De ese modo, el órgano competente, en ejercicio de sus atribuciones, ha establecido que se entiende por “técnico”, para efectos de la Ley 18156, cuya preceptiva, según se ha anotado la calidad de técnico extranjero respecto de los trabajadores que pretendan optar a la exención en comento.

Así las cosas, el concepto de “personal técnico extranjero”, para la aplicación del artículo 1 de la Ley 18.156 aparece dotado de un alcance más estricto que el de “personal técnico especialista” que utiliza el artículo 20 del Código del Trabajo, no pudiendo soslayarse, además, que los objetivos de cada precepto son diversos.

Por tanto, conforme a las consideraciones expuestas, para efectos de la Ley 18.156 corresponde entender el concepto de personal técnico extranjero en el sentido que se desprende de dicha normativa y de la citada Circular 553, no pudiendo esta Dirección pronunciarse de manera diversa, sin perjuicio del derecho de la interesada a ocurrir ante la Superintendencia de Pensiones para requerir la pertinente interpretación ante el caso de la especie, de acuerdo a las potestades de dicha autoridad.

Ordinario N° 4408, de 21.09.2017

De las disposiciones legales transcritas se infiere que, tratándose de un empleador que ocupe más de 25 trabajadores dentro del territorio nacional, el 85% de ellos deben ser de nacionalidad chilena. Se colige también, que para calcular el porcentaje indicado, se excluye al personal técnico especialista; y que se consideran como chilenos a los extranjeros que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: que tenga un cónyuge, conviviente civil, o hijos chilenos; que sea viudo o viuda de cónyuge chileno; o que sea residente por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

En lo que respecta a los técnicos especialistas, la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el Ordinario N° 1.035, de 03.03.2015, ha señalado que “en los hechos, el empleador puede contratar con

total libertad, prescindiendo de los límites y porcentajes reseñados precedentemente, a personal extranjero 'técnico especialista' que reúna - claro está - las características que ha precisado la jurisprudencia administrativa de esta Dirección.

"En efecto, este Servicio mediante Dictamen N° 6307/282, de 14.11.1996, ha interpretado que dentro del concepto de 'personal técnico especialista', se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio".

Revisados los antecedentes de los trabajadores extranjeros que fueran acompañados, conjuntamente con la descripción de las funciones que estos desempeñan en su empresa, es posible indicar que, en principio, los siguientes trabajadores pueden considerarse "técnicos especializados" y, en consecuencia, estar incluidos en la excepción establecida en el N° 2, del Artículo 20, del Código del Trabajo: Aneesha Raines, Victoria Dumas, Raúl Pino, Carlos Betancourt y Juan Bustamante.

No ocurre lo mismo respecto de la trabajadora Valerie Voikin, toda vez que cotejados sus antecedentes académicos con la descripción de las labores que realiza al interior de su empresa, no es posible deducir que haya sido contratada precisamente en razón de sus capacidades técnicas, por lo que, en su caso, no se da cumplimiento a las características exigidas por la jurisprudencia de esta Dirección para incluirla en la excepción ya anotada.

Ordinario N° 2007/047, de 11.05.2017

Asimismo, se infiere que para los efectos de calcular el porcentaje aludido se considerará el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente, se excluirá el personal técnico especialista; se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno y también a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

En la especie, la empresa recurrente se dedica a la implementación e instalación de tecnologías para la generación de energía eléctrica de origen fotovoltaica, perteneciendo algunos de los proyectos en que participa a la agenda energética del Gobierno de Chile.

Atendido lo anterior, requiere contratar trabajadores de nacionalidad búlgara quienes se encuentran especializados en la instalación de "trackers" o "seguidores solares", que consisten en una estructura móvil, cuya función es incrementar la producción de energía debido al seguimiento del movimiento del sol. Dichos dependientes contarían con las certificaciones y capacitaciones que los acreditan como especialistas técnicos en el montaje e instalación completa de los paneles fotovoltaicos y estructura de apoyo o fundación.

Los trabajadores señalados se encuentran capacitados como Montador eléctrico y mecánico de equipos e instalaciones de energía renovable.

Sobre la base de lo expuesto en los párrafos anteriores y de los antecedentes aportados por la consultante, es posible concluir que en opinión del infrascrito, los dependientes por los que se consulta pueden ser considerados "técnicos especializados", por ende, estarían incluidos en la excepción preceptuada en el artículo 20 N° 2 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores de nacionalidad búlgara, especialistas en la instalación de paneles fotovoltaicos, certificados y capacitados como montadores eléctricos y mecánicos de dicha fuente de energía renovable, que serían contratados por la empresa Ingeniería y Construcción Hec Chile Ltda., para desempeñarse en las faenas del proyecto denominado "El Pelicano", de propiedad de Sun Power Corporation Spa, razón por la cual, dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado.

Ordinario N° 4951, de 27.09.2018

Conforme lo disponen los artículos 19 y 20 del Código del trabajo, el 85% de los dependientes que prestan servicios para un mismo empleador deberá contar con la nacionalidad chilena, excluyéndose para la determinación de dicho porcentaje, entre otros casos, al personal técnico especialista.

Ahora bien, respecto a lo que debe entenderse como personal técnico especializado, este Servicio mediante Dictamen N° 6307/282, de 14.11.1996, ha interpretado que se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.

Cabe recordar además, que conforme al artículo 4° de la Ley N° 20.448, se acentuó la liberalización del mercado de trabajo nacional, suprimiéndose la frase, "que no pueda ser reemplazado por personal nacional", que hasta el 12.08.2010, formó parte del artículo 20 N° 2 del Código del Trabajo, a continuación de, "se excluirá al personal técnico especialista".

De ahí que, esta calificación de "personal técnico especialista", no es propia y exclusiva del empleador; corresponderá a la vez que sea efectuada eventualmente por el Inspector del Trabajo respectivo, no siendo necesario que la empresa sea autorizada previamente por el mismo funcionario u otra instancia -como se solicita- para proceder a las contrataciones y exclusiones analizadas, no obstante lo cual, deberá justificarse ante éste, de ser requerido, el cumplimiento de las condiciones e idoneidades que la jurisprudencia administrativa transcrita ha precisado como propias de este personal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal citas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la calificación de "trabajador técnico especialista" es propia del empleador, al ser éste quien debe fijar las pautas de idoneidad y conocimientos para el desempeño de una determinada tarea. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que recaen en el Inspector del Trabajo respectivo para evaluar si en la especie concurren los supuestos que la doctrina de este Servicio ha elaborado al respecto.

Ordinario N° 5018, de 02.10.2018

Ahora bien, en cuanto a los requisitos que debe reunir el certificado que acredite la condición de técnico especialista, cabe indicar, primeramente, que la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N° 6307/282, de 14.11.1996, ha interpretado que en el concepto de "personal técnico especialista", se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.

De ello se sigue que será la naturaleza de la labor para la que fue contratado el dependiente, la que determine el grado de especialización técnica requerida, cuestión que puede ser acreditada, ya sea, por el nivel profesional o técnico que detenta el personal de la empresa, como por la vasta experiencia que posee en el rubro, cuestiones que deben ser analizadas en cada caso particular y no del modo genérico y abstracto en que se plantea.

Con todo, cabe precisar que la calificación de "personal técnico especialista" no obsta a las contrataciones que el empleador haga en su empresa, quien deberá acreditar, en caso de ser requerido por el Inspector del Trabajo, el cumplimiento de las condiciones e idoneidades que la jurisprudencia administrativa ha precisado como propias de este personal.

Ordinario N° 5783, de 13.11.2018

Conforme lo disponen los artículos 19 y 20 del Código del trabajo, el 85% de los dependientes que prestan servicios para un mismo empleador deberá contar con la nacionalidad chilena, excluyéndose para la determinación de dicho porcentaje, entre otros casos, al personal técnico especialista.

Ahora bien, respecto a lo que debe entenderse como personal técnico especializado, este Servicio mediante Dictamen N° 6307/282, de 14.11.1996, ha interpretado que se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean

el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio.

Cabe recordar además, que conforme al artículo 4º de la Ley Nº 20.448, se acentuó la liberalización del mercado de trabajo nacional, suprimiéndose la frase, "que no pueda ser reemplazado por personal nacional", que hasta el 12.08.2010, formó parte del artículo 20 Nº 2 del Código del Trabajo, a continuación de, "se excluirá al personal técnico especialista".

De ahí que, esta calificación de "personal técnico especialista", no es exclusiva del empleador; pues, corresponderá a la vez que sea efectuada eventualmente por el Inspector del Trabajo respectivo, no siendo necesario que la empresa sea autorizada previamente por el mismo funcionario u otra instancia -como se solicita- para proceder a las contrataciones y exclusiones analizadas, no obstante lo cual, deberá justificarse ante éste, de ser requerido, el cumplimiento de las condiciones e idoneidades que la jurisprudencia administrativa transcrita ha precisado como propias de este personal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal citas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la calificación de "trabajador técnico especialista" es propia del empleador, al ser éste quien debe fijar las pautas de idoneidad y conocimientos para el desempeño de una determinada tarea. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que recaen en el Inspector del Trabajo respectivo para evaluar si en la especie concurren los supuestos que la doctrina de este Servicio ha elaborado al respecto.

Con el fin de facilitar el aprendizaje de parte de los alumnos, desarrollaremos a continuación el siguiente ejemplo:

Ejemplo: En una empresa trabajan empleados chilenos y extranjeros, de acuerdo al siguiente detalle:

Casa matriz: un total de 20 trabajadores, de los cuales 15 son de nacionalidad extranjera.

Sucursal norte: un total de 60 trabajadores de los cuales 5 son extranjeros.

Sucursal sur: un total de 25 trabajadores, no existe personal extranjero.

Respecto del personal extranjero se debe señalar que:

- ✓ El hijo de una trabajadora extranjera nació en Chile.
- ✓ Un trabajador convive con una chilena.
- ✓ 2 trabajadores llevan 6 años en Chile.
- ✓ 2 trabajadores son técnicos especialistas.

Lo primero que debe determinarse en este caso es el número de trabajadores de la empresa, el cual es de 105, ya que debe considerarse el total de la empresa, y el análisis en caso alguno se hace por establecimiento.

El número total de extranjeros de acuerdo al artículo 20 del Código del Trabajo, es de 20 trabajadores, sin embargo a este número se le deben restar los trabajadores que de acuerdo al artículo 20, se consideran como chilenos o bien deban ser excluidos, los cuales serían:

- ✓ La trabajadora madre de un hijo nacido en Chile.
- ✓ Los 2 trabajadores que llevan más de 5 años en Chile.

El trabajador que convive con una chilena al no estar casado con ella se sigue considerando extranjero para efecto del artículo 20, siendo entonces el número de extranjeros para el cálculo del porcentaje de 17 trabajadores, sin embargo, al establecer el artículo 20, que se debe excluir del cálculo a los 2 técnicos especialistas, estos también deben ser restados del número total de trabajadores extranjeros dándonos entonces que los extranjeros para efecto del cálculo serán solo 15.

Entonces el porcentaje de trabajadores chilenos se obtendrá de la siguiente operación aritmética:

Número de trabajadores de la empresa = $105 - 2 = 103$ trabajadores (los técnicos especialistas deben ser excluidos).

Trabajadores chilenos = $103 - 15 = 88$ trabajadores

Porcentaje trabajadores chilenos = $(88 \times 100) / 103$

Porcentaje trabajadores chilenos = 85,436893%

Como se puede apreciar la empresa estaría cumpliendo con el porcentaje mínimo de trabajadores chilenos.

IMPORTANCIA DEL REGLAMENTO INTERNO AL MOMENTO DE CONTRATAR TRABAJADORES EXTRANJEROS

Al momento de establecer cuáles son los requisitos y documentación que se debiese requerir a un trabajador que ingresa a una empresa, debemos tener en consideración los siguientes numerales del artículo 154 del Código del Trabajo:

Artículo 154: El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

8. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;

12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador, y;

Es en el reglamento interno donde se indicará la documentación que deben presentar los trabajadores que sean postulantes a un trabajo en la empresa y la que deben presentar aquellos que sean contratados. Esto con el fin de verificar la situación militar de los trabajadores mayores de 18 años es aplicable solamente para los hombres chilenos, la comprobación de la cédula de identidad, los certificados de afiliación a las instituciones previsionales, esto es: Fondo de Pensiones (AFP o bien IPS), sistema de salud al cual está afiliado el trabajador ya sea: Isapre o bien Fonasa. En el caso de los menores de 18 años el haber terminado sus estudios o bien estar cursándolos y en el caso de los ciudadanos extranjeros que estén legalmente en Chile y que puedan prestar servicios remunerados.

En el caso de las personas que deben estar en posesión de algún tipo de licencia por ejemplo de conducir, o bien de algún título profesional, será en el reglamento interno de la empresa donde se regulará a la obligación de los trabajadores de presentar este tipo de documentación al momento de postular a un trabajo en la empresa o bien, al momento de ser contratado, la verificación de la efectividad de los antecedentes.

En el reglamento interno se puede por ejemplo regular estas materias en el siguiente tenor:

“Artículo.: El postulante que fuere seleccionado, y que ingresará a la empresa, deberá presentar en el acto de la contratación los siguientes antecedentes:

- ✓ **Llenar formulario de contratación con Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula de identidad, antecedentes laborales.**
- ✓ **Curriculum vitae actualizado que incluya: dirección (ciudad, comuna, depto.-casa n°), fecha de nacimiento, Cedula de Identidad, teléfono de contacto y correo electrónico, en el caso de trabajadores extranjeros su número de pasaporte o identificación de identidad que se utilice en el país de origen del trabajador.**
- ✓ **Fotocopia de cédula de identidad por ambos lados.**
- ✓ **Certificados de antecedentes vigente, o su equivalente en el caso de trabajadores extranjeros, este certificado solo será requerido cuando, para la contratación de trabajadores resulte absolutamente indispensable dada las tareas o funciones que el trabajador realizara y que por su naturaleza, exijan de modo indubitado, como parte de capacidad o idoneidad para su ejecución o desarrollo, la ausencia de antecedentes criminales o penales, o bien en aquellos casos que por mandato legal sea un requisito para el desarrollo de las funciones del trabajador no haber sido condenado por algún delito.**
- ✓ **Certificado de situación militar al día, solo en caso de postulantes varones, chilenos mayores de 18 años.**
- ✓ **Certificado de afiliación y estado previsional (afiliado o pensionado), para efecto de cotizaciones al fondo de pensiones (AFP, IPS) y salud (Fonasa o Isapre), en el caso de pensionados de las cajas de previsión de las fuerzas armadas el certificado respectivo de la caja de previsión respectiva.**
- ✓ **Certificado médico pre-ocupacional extendido por el servicio que la empresa determine, solo en el caso que se requiera que el trabajador cuente con condiciones de salud compatibles con el cargo que desempeñara, ya sea por las exigencias mismas del cargo o por el lugar de prestación de los servicios.**
- ✓ **Copia de certificado de estudios autorizado ante notario: licencia enseñanza media o certificado de título y post-título.**
- ✓ **Certificados de matrimonio y nacimiento de los hijos y/o cónyuge causante de asignación familiar.**
- ✓ **Para efecto de la confección de credenciales y para ser incorporado en el archivo del trabajador fotografía digital en formato jpg (no pdf) en fondo blanco, desde la cintura hacia arriba. El nombre del archivo debe ser su rut con dígito verificador.**
- ✓ **Certificado de antecedentes comerciales (solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza).**
- ✓ **Para el caso de postulantes menores de 18 años, los documentos y certificados que acrediten los requisitos enumerados en el artículo 4 del presente reglamento.**
- ✓ **Copia licencia de conducir (para postulantes a conductor y paramédico-conductor)**

- ✓ **Requisitos especiales para trabajadores extranjeros:**
- ✓ **Extranjeros con residencia permanente: Copia de la cédula de identidad por ambos lados.**
- ✓ **Extranjeros sin residencia permanente: Copia de la cédula de identidad por ambos lados; visa de residencia o permiso de trabajo autorizado ante notario con el timbre “fiel del original”**
- ✓ **Para Profesionales Certificado de Título autentico legalizado en el país de emisión y en nuestro país por el MINREL (copia fiel al original, conforme al documento que he tenido a la vista) y**
- ✓ **Certificado de reconocimiento emitido por el MINREL (ambos documentos no tienen valor por separado).**
- ✓ **Certificado de Aprobación del EUNACOM, respecto de los extranjeros obligados a rendir este examen.**
- ✓ **En el caso de trabajadores con visa temporaria, estos tienen la obligación de solicitar su renovación o cambio de visa dentro de los plazos legales, debiendo informar con la anticipación debida el trabajador a mutual el inicio de los tramites respectivos. Mutual**

- efectuara periódicamente los controles necesarios para verificar que los trabajadores extranjeros con visa transitoria realicen la renovación o cambio de visa respectivo, dando las facilidades de ser necesario, para la realización de dichos tramites por parte del trabajador.*
- ✓ *En atención a las disposiciones del artículo 157 bis del Código del trabajo y con el fin de dar cumplimiento a la obligación de inscripción de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad o beneficiarias de pensión de invalidez de cualquier sistema previsional, se requiere que los trabajadores (ras) que tengan algún grado de discapacidad presenten el certificado respectivo emitido por la Compin y la inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, y en el caso de las personas beneficiarias de pensión de invalidez la documentación que acredite dicha situación.*
 - ✓ *Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que determine la Empresa, según el cargo o función a que postule el interesado.*
 - ✓ *La comprobación posterior de que para ingresar a la empresa se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal suficiente e inmediata de terminación del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad a las normas legales vigentes. Sin perjuicio de que la empresa se reserva el derecho de efectuar las denuncias correspondientes a los organismos que correspondan.*
 - ✓ *Todos los documentos que acrediten el cumplimiento de las leyes de previsión, servicio militar obligatorio, cédula de identidad y en caso de menores de haberse cumplido la obligación escolar deberán ser originales emitidos por las entidades correspondientes con sus respectivas firmas y tómbres o en su defecto fotocopia legalizada ante notario.”*

TIPOS DE VISAS QUE MÁS UTILIZAN LOS EXTRANJEROS PARA PERMANECER EN CHILE Y REQUISITOS PARA QUE PUEDAN PRESTAR SERVICIOS REMUNERADOS

Respecto del ingreso de extranjeros a Chile, debemos tener presente que el D.L. N° 1.094 del Ministerio Del Interior de 19 de Julio del año 1975, en su artículo 5 dispone:

Artículo 5°- Para los efectos de este decreto ley, visación es el permiso otorgado por la autoridad competente, estampado en un pasaporte válido y que autoriza a su portador para entrar al país y permanecer en él por el tiempo que determine.

La visación se considerará válida desde el momento en que se estampe en el pasaporte.

Los permisos de residencia o visas, son la autorización temporal para residir en el territorio chileno y desarrollar las actividades que expresamente contempla la ley y que son otorgados discrecionalmente por la autoridad del país a una persona extranjera.

Esta categoría contempla las visas sujetas a contrato, de Estudiante y Temporaria.

En esta unidad revisaremos las visas de estudiante y la temporaria.

Es importante destacar que en el caso de los ciudadanos de nacionalidad Colombiana, Peruana y Dominicana deben presentar Certificado de Antecedentes Judiciales para cualquier solicitud, dicho documento debe ser solicitado en sus respectivos consulados. Respecto de los documentos emitidos en el extranjero, que sean necesarios para solicitar permiso de residencia en Chile, estos deben estar legalizados por el Consulado de Chile del país de origen y de no haberlo hecho de esa manera en Chile se deben legalizar por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Valor aranceles permisos de residencia

Las personas que solicitan permisos de residencia temporales. Esto es Visas de residencia sujeta a contrato, temporaria o de estudiante, deben pagar al momento en que se les otorgue el permiso solicitado los derechos que correspondan. El valor para cada uno de los permisos dependerá de la reciprocidad internacional, lo que

significa que los costos de estos permisos en Chile, son similares a los costos en que incurre cualquier chileno al solicitar un permiso de residencia de similares características en el país de donde provenga el solicitante, los valores de los derechos se expresan en dólares de los Estados Unidos de América y están fijados actualmente en la resolución exenta n° 6.043 del 28.09.2017, de la Subsecretaría del Interior.

El arancel respectivo se debe pagar en pesos chilenos, conforme al procedimiento indicado en el artículo 2° del D.S. N° 296 de 1995 del Ministerio del Interior.

Respecto de los valores a pagar por concepto de aranceles al momento de tramitar una autorización para trabajar tendremos:

Permisos de Residencia

Las personas que solicitan permisos de residencia temporales (visas de residencia sujeta a contrato, temporaria o de estudiante) deberán, al momento en que se les otorgue el permiso solicitado, pagar los derechos que correspondan.

El costo establecido para cada uno de los permisos, dependerá de la reciprocidad internacional, lo que significa que los costos de estos permisos en Chile, son similares a los costos en que incurre cualquier chileno al solicitar un permiso de residencia de similares características en el país de donde provenga el solicitante.

Autorización para trabajar como turista

Por esta autorización y por cada prórroga de ésta, se debe pagar un derecho equivalente al 150% del valor que corresponde a la V isa sujeta a contrato, según la nacionalidad del solicitante.

Para conocimiento del alumno algunos montos de los aranceles son los siguientes:

PAÍS	VISA TEMPORARIA US\$	VISA SUJETA CONTRATO US\$	VISA ESTUDIANTE US\$
ALEMANIA	75	75	75
APÁTRIDAS, ASILADOS Y REFUGIADOS	0	0	0
ARGENTINA	100	270	270
AUSTRALIA	325	325	365
BOLIVIA	283	300	0
BRASIL	100	100	40
COLOMBIA	180	295	65
ECUADOR	180	230	130
ESPAÑA	65	65	65
HAITI	25	25	15
VENEZUELA	60	60	60

Habitantes de zonas fronterizas

Al momento de analizar este punto debemos tener presente los siguientes aspectos:

La Ley N° 19.581 que establece categoría de habitantes de zonas fronterizas, establece lo siguiente:

Artículo 1º.- Créase, como categoría de ingreso de extranjeros al país, la de Habitantes de Zonas Fronterizas, para aquellos nacionales, residentes o radicados permanentes, de Estados que sean fronterizos con Chile y que tengan domicilio en zonas limítrofes a la frontera nacional. Estas personas podrán ingresar mediante un documento denominado tarjeta vecinal fronteriza.

Los titulares de esta categoría no estarán autorizados para ejercer trabajo remunerado o lucrativo. Un Reglamento del Ministerio del Interior establecerá las zonas limítrofes chilenas dentro de las cuales podrán internarse estas personas, la duración de la tarjeta, la forma y procedimiento de su otorgamiento y el lapso de permanencia que se le podrá autorizar al extranjero en Chile, la que no podrá exceder del plazo de siete días en cada oportunidad. Para estos efectos, se tendrá en especial consideración la reciprocidad internacional.

El Ministerio del Interior, antes de promulgar el referido Reglamento o sus modificaciones, deberá requerir la opinión del Ministerio de Defensa Nacional.

El mismo Reglamento establecerá los derechos a que estará sujeto el otorgamiento de la tarjeta vecinal fronteriza, sobre la base de la reciprocidad.

Artículo 2º.- La internación de estas personas a zonas del territorio nacional no comprendidas en el beneficio, o el excederse en el plazo de permanencia autorizado, será sancionado con amonestación escrita, abandono del territorio nacional o el término del beneficio, según sea el caso, todo lo cual será dispuesto por el Gobernador Provincial correspondiente, mediante resolución exenta.

Artículo 3º.- En lo no regulado por esta ley, se aplicarán las normas generales sobre migración.

Como podemos apreciar, si bien los habitantes de zonas fronterizas tienen facilidad de tránsito, en la materia atinente a este curso, no se encuentran habilitados para trabajar, debiendo cumplir con los mismos requisitos que cualquier otra persona extranjera para realizar actividades remuneradas.

Por su parte que el Decreto N° 84 de 2005 del Ministerio de Relaciones Exteriores establece que **“se entenderá por “trabajador fronterizo” todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana”**.

El artículo 58 del mencionado Decreto N° 84 de 2005, señala:

Artículo 58

1. Los trabajadores fronterizos, definidos en el inciso a) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV que puedan corresponderles en virtud de su presencia y su trabajo en el territorio del Estado de empleo, teniendo en cuenta que no han establecido su residencia habitual en dicho Estado.

2. Los Estados de empleo considerarán favorablemente la posibilidad de otorgar a los trabajadores fronterizos el derecho a elegir libremente una actividad remunerada luego de un período determinado. El otorgamiento de ese derecho no afectará a su condición de trabajadores fronterizos.

Extranjeros con permanencia definitiva

De acuerdo a lo establecido en el D.L. N° 1.094, del 19 de Julio del año 1975, que establece normas sobre extranjeros en Chile, en especial sus artículos 41 al 43, que se refieren al permiso de permanencia definitiva concedido por el Ministerio del Interior a los extranjeros para radicarse indefinidamente en el país y desarrollar cualquier clase de actividades, sin otras limitaciones que las establecidas en las leyes y reglamentos.

Los plazos para obtener la permanencia definitiva deben ser ininterrumpidos y se entiende que no ha habido interrupción cuando los períodos de ausencia no superen los 180 días dentro del año, contados hacia atrás desde la fecha de vencimiento de la visación de residencia. No se toma en cuenta esta ausencia respecto de los tripulantes que hayan obtenido visación sujeta a contrato a lo menos por un período continuado de 4 años o de 2 si la visación fuere de residente temporario. La permanencia definitiva se entiende tácitamente revocada cuando el extranjero se ausente del país por un plazo ininterrumpido superior a 1 año.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del citado D.L. N° 1.094 y en el artículo 80 del D.S. N° 597, del Interior de fecha 24.11.1984, los residentes sujetos a contrato y los inmigrantes pueden obtener la permanencia definitiva cuando hayan cumplido 2 años de permanencia en el país.

Los extranjeros que ya sean considerados residentes definitivos, son considerados un chileno más para efectos laborales, no existiendo formalidades ni requisitos especiales para su contratación.

Permiso de turismo

Respecto de este permiso, debemos tener presente que tiene la calidad de turista toda persona de nacionalidad extranjera que ingrese a Chile con fines de recreo, deportivos, de salud, de estudios, de gestiones de negocios, familiares, religiosos u otros similares, sin propósito de inmigración, residencia o desarrollo de actividades remuneradas en Chile.

El artículo 87 del Decreto 597, de 1987 señala que **“Los turistas podrán permanecer en Chile hasta por un plazo no mayor de 90 días”**. Incluso se establece que en casos calificados la autoridad podrá limitarla a un tiempo inferior.

Respecto de los nacionales de Perú y Bolivia, debemos tener presente que:

INGRESO TURISTAS PERUANOS: Mediante Resolución Exenta N° 3734, del 4 de agosto de 2005, del Subsecretario del Interior, se autoriza el ingreso de turistas de nacionalidad peruana, premunidos de sus documentos nacionales de identidad vigentes, este documento sólo puede utilizarse en condición de turista, si el turista desea obtener un permiso de residencia en el país, deberá poseer pasaporte vigente.

INGRESO TURISTAS BOLIVIANOS: Mediante Resolución Exenta N° 4775, del 30 de septiembre de 2005, del Subsecretario del Interior, se autoriza el ingreso de turistas de nacionalidad boliviana, premunidos de sus documentos nacionales de identidad vigentes, este documento sólo puede utilizarse en condición de turista, si el turista desea obtener un permiso de residencia en el país, deberá poseer pasaporte vigente.

Respecto de la Visa de turismo existen 3 aspectos que es importante analizar, la ampliación de turismo, prórroga de turismo y autorización para trabajar como turista, siendo esta última la que más nos interesa.

Ampliación de turismo.

Todo aquel extranjero, al que la autoridad de control de fronteras, limita excepcionalmente su permanencia en el país a un plazo menor de 90 días.

Prórroga de turismo.

Se refiere a aquella autorización de carácter discrecional que se otorga a los extranjeros para permanecer en Chile, por período adicional de 90 días. Dicho trámite se realiza dentro de los últimos 30 días al vencimiento de la Visa.

Autorización para trabajar como turista.

Es el permiso especial que se les concede a los turistas que visitan Chile para realizar actividades remuneradas.

Autorización para trabajar como turista

Los turistas tienen prohibición de desarrollar actividades remuneradas, aun cuando éstas sean pagadas en el extranjero.

Si bien los extranjeros que se encuentran en Chile como turistas tienen prohibición de desarrollar actividades remuneradas, excepcionalmente el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en casos calificados, puede autorizar a los turistas que tengan su permiso vigente para que trabajen en el país por un plazo no mayor de 30 días, prorrogables por períodos iguales hasta el vencimiento del permiso de turismo.

En el caso de los turistas que vienen a Chile a desarrollar actividades con fines artísticos, éstos deben ser representados por personas naturales o jurídicas que cumplan con los requisitos que el Ministerio del Interior y Seguridad Pública exige para el desarrollo de este tipo de actividades.

Por esta autorización y por cada prórroga de ésta, se debe pagar un derecho equivalente al 150% del valor que corresponde a la visa sujeta a contrato, según la nacionalidad del solicitante.

Para calcular arancel del permiso de trabajo como turista se utiliza la siguiente fórmula:

Valor permiso de trabajo = Valor Visa sujeta a contrato x 1,5
(1,5 es el factor a multiplicar equivalente al 150%)

El valor Visa sujeta a contrato, depende del país solicitante.

Si la persona que solicita el permiso para trabajar es oriundo de Australia, el valor de la Visa de trabajo sujeta a contrato es de 325 dólares, por lo que el permiso para trabajar como estudiante sería:

Valor permiso de trabajo = 325 X 1,5

Valor permiso de trabajo = 487,5 dólares

Requisitos:

De acuerdo a la información disponible en el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, los requisitos para solicitar permiso de trabajo a extranjeros con Visa de turismo serían los siguientes:

La autorización para trabajar con permiso de turismo, se podrá otorgar a quienes tengan la condición de turista vigente y requieran desarrollar actividades remuneradas en nuestro país, sean éstas remuneradas en el país de origen o en Chile. El Ministerio del Interior podrá autorizarlos para que, en casos calificados, trabajen en el país por un plazo máximo de 30 días, prorrogables mientras se mantenga vigente el permiso de turismo.

A. REQUISITOS PARA PERMISO DE TRABAJO EN CALIDAD DE TURISTA

- 1. Pasaporte original y fotocopia legible (hoja de identificación, número, fecha de otorgamiento y vencimiento de éste, además de la página con el timbre del último ingreso a Chile). En caso de ingresar con otro documento de identificación, exhibir original y fotocopia (Cédula de Identidad, DNI, etc.)***
- 2. Original de la Tarjeta de Turismo vigente y fotocopia legible. (El documento será retenido mientras dure el permiso de trabajo.)***
- 3. Contrato de Trabajo firmado por ambas partes ante Notario o carta de la empresa en la que se desempeñará (Firmada ante notario) indicando la individualización de las partes y labor a desarrollar.***

Nota 1: Una vez otorgado el permiso de trabajo, deberá pagar los derechos correspondientes a través de una orden de giro emitida por el Departamento de Extranjería y Migración, la que se cancela en cualquier Banco Comercial. El valor del permiso es equivalente al 150% del valor de la visa sujeta a contrato según nacionalidad.

NOTA 2: El solicitante podrá trabajar sólo una vez obtenido este permiso, lo cual debe ser considerado en el contrato de trabajo o carta que se presente.

Como podemos apreciar, actualmente no se están exigiendo por parte de extranjería que el contrato de trabajo que se suscriba entre una empresa chilena y un trabajador extranjero contenga la **Cláusula de Viaje**, que establece que la empresa empleadora asumirá la responsabilidad de costear los pasajes de retorno del solicitante.

Según lo que aparece en la nota N° 2, en el contrato de trabajo que se suscriba ante notario para tramitar este permiso o bien en la carta que la empresa suscriba ante notario para que el trabajador tramite el permiso, se debe establecer la denominada **Cláusula de Vigencia**, en la cual se establece que la obligación de prestar servicios emanada del contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido el permiso especial de trabajo para extranjeros, tal como se hace en el caso de la tramitación de una Visa de trabajo sujeta a contrato.

Prorroga permiso de trabajo en calidad de turista

De acuerdo a la información disponible en el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, los requisitos para solicitar prórroga permiso de trabajo a extranjeros con Visa de turismo serían los siguientes:

B. REQUISITOS PARA PRORROGA DEL PERMISO DE TRABAJO EN CALIDAD DE TURISTA

En el caso que el extranjero requiera prolongar su actividad laboral en nuestro país, podrá solicitar una prórroga de este permiso, antes del vencimiento del mismo. Para ello deberá presentar los siguientes requisitos:

- 1. Pasaporte en original y fotocopia legible (hoja de identificación, número, fecha de otorgamiento y vencimiento de éste, además de la página con el timbre del último ingreso a Chile). En caso de ingresar con otro documento de identificación, exhibir original y fotocopia (Cédula de Identidad, DNI, etc.).***
- 2. Documento firmado ante Notario, en el que se indique la vigencia y continuidad de su labor, según lo estipulado en el punto A3.***
- 3. Tarjeta ORIGINAL del Permiso de Trabajo vigente.***

Nota 1: Una vez otorgado el permiso de trabajo, deberá pagar los derechos correspondientes a través de una orden de giro emitida por el Departamento de Extranjería y Migración, la que se cancela en cualquier Banco Comercial. El valor del permiso es equivalente al 150% del valor de la visa sujeta a contrato según nacionalidad

El punto 2 citado precedentemente debe entenderse referido a acreditar la vigencia del contrato de trabajo que permitió obtener el permiso de trabajo, este documento debe ser firmado ante Notario.

Visa de estudiante, permiso especial a estudiantes para desarrollar actividades remuneradas.

La Visa de Estudiante, se otorga a los extranjeros que viajen a Chile con el propósito de realizar estudios como alumno regular, en establecimientos de enseñanza del Estado o particulares reconocidos por éste, o en centros u organismos de estudios superiores o especializados, siempre que acrediten su correspondiente matrícula (Artículo 45 de Decreto N° 597, de 1984).

Igualmente, puede otorgar esta Visa a los extranjeros que, encontrándose en el país, acrediten haberse matriculado en algunos de estos establecimientos, como, asimismo, al grupo familiar dependiente del beneficiario.

Esta Visa, sólo autoriza a su titular para realizar los estudios pertinentes, es decir, no autoriza el desarrollo de otras actividades en Chile, como por ejemplo trabajar.

La Visa tiene una vigencia máxima de un año y podrá ser renovada por períodos iguales, en forma sucesiva y gratuita. A los becarios se les otorgará esta Visa por el tiempo de duración de la beca.

Como ya se dijera, el residente estudiante no puede desarrollar actividades remuneradas en Chile, de acuerdo a lo señalado por el Departamento de Extranjería, esta restricción de realización de actividades remuneradas incluye la realización de la práctica profesional correspondiente a sus estudios. Igual restricción alcanzará a quienes la obtengan en la condición de dependientes.

Permiso especial a estudiantes para desarrollar actividades remuneradas

Se otorgará este permiso a los extranjeros que sean titulares de Visa de estudiante, con el objeto de que puedan realizar su práctica profesional correspondiente, o en casos excepcionales con el fin de que costee sus estudios.

El Ministerio del Interior o Gobernaciones Provinciales, previo informe de Policía de Investigaciones de Chile, podrá autorizar a los estudiantes para ejercer actividades remuneradas por su cuenta o bajo relación de dependencia, cuando éstas les sean necesarias para costearse sus estudios. Estas autorizaciones pagarán un derecho equivalente al 50% del valor de la Visa de residente sujeto a contrato (Artículo 46 de Decreto N° 597, de 1984).

De acuerdo a la información disponible en el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, los requisitos para solicitar **AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR A EXTRANJEROS CON VISA DE ESTUDIANTE** serían los siguientes:

Se otorgará este permiso a los extranjeros que sean Titulares de esta Visación, con el objeto de que puedan realizar su práctica profesional correspondiente, o en casos excepcionales con el fin de que costee sus estudios.

A. DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA SOLICITAR EL BENEFICIO

- ✓ ***Completar los datos del Reverso del Presente formulario.***

ADJUNTAR:

- ✓ ***1 fotocopia del pasaporte (hojas de identificación, número y fechas de otorgamiento y vencimiento de este, además de la página con el estampado de su Visa vigente. ES FUNDAMENTAL QUE ADJUNTE EL ESTAMPADO DE VISA, ESPECIALMENTE SI FUE OTORGADA EN ALGÚN CONSULADO CHILENO.***
- ✓ ***Contrato de Trabajo Firmado ante Notario por el empleado y el empleador, u ofertas de trabajo firmadas ante notario por el empleador.***
- ✓ ***Certificado de Alumno regular actualizado, sólo en los casos de visas otorgadas por Consulados.***
- ✓ ***Fotocopia de la Cédula de Identidad chilena, cuando corresponda.***
- ✓ ***Carta expresando motivos de la solicitud.***

Al igual que cuando se tramita el permiso especial para trabajar para extranjeros con Visa de turista, se exige que el contrato de trabajo o la carta de oferta de trabajo sean firmadas ante notario, sin embargo, en este tipo de contratación no se exige la cláusula de vigencia.

De acuerdo a lo indicado por el Departamento de Extranjería este tipo de permiso especial para trabajar, se debe también pedir en el caso que el ciudadano extranjero que estudie en Chile realice su práctica profesional, sobre este punto es útil tener en consideración lo siguiente:

El artículo 8 del Código del Trabajo en su inciso tercero dispone:

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

Como podemos apreciar, los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior, o de enseñanza media técnico profesional, que realiza su práctica profesional, por expresa disposición legal, no dan origen a una relación laboral regida por el Código del Trabajo que obligue a la escrituración de un contrato de trabajo.

Las prácticas profesionales, debemos tener presente que estas no dan origen a un contrato de trabajo, en la medida que:

- a. Se efectúen por un tiempo determinado.
- b. Se ejecuten con el propósito de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional exigido por la institución de educación superior o de enseñanza media técnico-profesional.

Aunque estos servicios no dan origen a un contrato de trabajo, entre el alumno o egresado y la empresa donde efectúe la práctica profesional, la ley ha impuesto a esta última la obligación de proporcionar colación y movilización o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, la que no constituirá remuneración para ningún efecto legal. Esta convención se hace entre la empresa y el alumno o egresado que realiza la práctica profesional, comúnmente a este tipo de acuerdo se les denomina convenios de práctica profesional y es en dicho documento donde se pactarán las condiciones en que el alumno o egresado realizará su práctica profesional y la forma en la cual la empresa proporcionará los beneficios de alimentación y locomoción, o la suma compensatoria en dinero que se pactará al respecto.

Es de nuestra opinión que al no existir relación laboral que obligue a la escrituración del contrato de trabajo, la exigencia del Departamento de Extranjería en cuanto a la presentación de ese tipo de documento firmado ante notario público debiese entenderse cumplida con la suscripción del convenio de práctica profesional que entre la empresa y el alumno o egresado suscriban.

Si bien por expresa disposición del artículo 8 del Código del Trabajo, las sumas que la empresa pague al estudiante o egresado en compensación de la alimentación y movilización no constituyen remuneración, estos valores no fueron declarados no constitutivos de renta, es por ello que el Servicio de Impuestos Internos ha señalado:

Oficio N° 163, del 27.01.1997 del Servicio de Impuestos Internos:

“La acreditación del pago de dichas asignaciones, se debe efectuar mediante la emisión de una boleta de honorarios por parte de sus beneficiarios, cumpliendo con los requisitos exigidos para dichos documentos y establecidos en la circular N° 21, de 1991, de este servicio, efectuando la empresa pagadora de las asignaciones la retención de impuesto de 10% que exige el N° 2 del artículo 74 de la ley de la renta”.

Visa “acuerdo sobre residencia de los estados partes del Mercosur, Bolivia y Chile”, nacionales de argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay

Este permiso de residencia se fundamenta en el principio de reciprocidad internacional Oficio Circular N° 264645, del 04 de diciembre de 2009, del Subsecretario del Interior, que estipula que se otorgará visación de

residente temporario por un año, prorrogable por igual período a los ciudadanos argentinos, bolivianos, brasileros, paraguayos y uruguayos, que se encuentren en Chile, independiente de la actividad que vengan a realizar, siempre y cuando no posean antecedentes penales y/o delictivos.

Toda persona que solicita Visa temporaria como titular, puede solicitar un permiso para trabajar con Visa en trámite. Al solicitar este permiso, se le envía junto con la Copia de la Solicitud en Trámite, una Orden de Giro con los derechos a pagar (50% del valor de la Visa sujeta a contrato según nacionalidad). Con la Orden de Giro Pagada debe concurrir a las oficinas del Departamento de Extranjería a retirar una “tarjeta de permiso de trabajo”.

Este permiso tendrá vigencia hasta que se resuelva la solicitud de residencia o se termine la duración de la señalada tarjeta.

De acuerdo a la información disponible en el Departamento de Extranjería, los requisitos para esta visación son:

VISA TEMPORARIA: Es el permiso de residencia que habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales.

A. DOCUMENTACIÓN GENERAL PARA SOLICITUDES DE VISA POR PRIMERA VEZ (Debe ser presentada por titulares y dependientes)

- ✓ **1 SOLICITUD DE VISA TEMPORARIA VÍA CORREO LLENADA ÍNTEGRAMENTE Y FIRMADA.**
- ✓ **1 fotocopia del pasaporte (hojas de identificación, número y fechas de otorgamiento y vencimiento de éste y hoja con timbre de ingreso).**
- ✓ **1 fotocopia de la ÚLTIMA Tarjeta de Turismo. Si se la extravió, puede solicitar un duplicado en las oficinas de Policía Internacional (Eleuterio Ramírez N°852, Santiago).**
- ✓ **1 fotografía reciente, tamaño carné (3x2 cm.), en colores, con nombre completo y número de pasaporte.**
- ✓ **Si UD. está irregular debe concurrir a las oficinas de Extranjería, San Antonio 580, 3er piso, para regularizar su situación.**

B. DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA PARA DEPENDIENTES (Estas personas están inhabilitadas para trabajar)

- ✓ **CÓNYUGE: Certificado original de matrimonio o copia autorizada ante notario.**
- ✓ **HIJOS: Certificado original de nacimiento, en el que se indique el nombre de los padres o copia autorizada ante notario.**
- ✓ **PADRES DEL TITULAR: Certificado original de nacimiento del titular, que indique el nombre de los padres, o copia autorizada ante notario.**
- ✓ **La documentación para acreditar vínculos entre un titular y sus dependientes, deberá estar legalizada por el Consulado de Chile en el país de origen y por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.**

IMPORTANTE

- ✓ **AL MOMENTO DE ESTAMPAR LA VISA TEMPORARIA SE LE REQUERIRÁ EL PASAPORTE. Si está imposibilitado de obtenerlo, infórmese como solicitar Título de Residencia.**
- ✓ **Si tiene Vínculo con Chileno debe acreditarlo con el Certificado Respectivo (Certificado de Matrimonio, Certificado de nacimiento cónyuge chileno o Certificado de nacimiento de Hijo Chileno).**
- ✓ **TODA ESTA DOCUMENTACIÓN DEBE SER ENVIADA VÍA CARTA CERTIFICADA AL CLASIFICADOR N° 8 CORREO CENTRAL, SANTIAGO, especificando el trámite que está realizando.**

- ✓ *Una vez acogida a trámite la solicitud, se enviará una copia numerada y timbrada a su domicilio.*
- ✓ *Toda persona que solicita visa Temporal como titular, puede solicitar un permiso para trabajar con visa en trámite. Al solicitar este permiso, se le enviará a su domicilio, junto con la Copia de la Solicitud en Trámite, una Orden de Giro con los derechos a pagar (50% del valor de la visa sujeta a contrato según su nacionalidad). Los derechos se cancelan en cualquier Banco Comercial. Con la Orden de Giro Pagada debe concurrir a las oficinas del Departamento de Extranjería a retirar una TARJETA DE PERMISO DE TRABAJO. Este permiso tendrá vigencia hasta que se resuelva la solicitud de residencia o se termine la duración de la señalada tarjeta.*
- ✓ *Si se presenta documentación emitida fuera de Chile, éstos deberán estar legalizados por el Consulado de Chile en el país de origen además de traducidos y legalizados por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. Si el documento se encuentra escrito en inglés, francés, italiano o portugués, no es necesaria la traducción.*

NO SE ACOGERÁ A TRÁMITE POR LAS SIGUIENTES CAUSALES:

- ✓ *No firmar la solicitud de visa TEMPORARIA; no adjuntar la documentación solicitada en los puntos A y/o B; estar irregular (tarjeta de turismo vencida y/o trabajar sin autorización) y no haber sido sancionado; tener algún impedimento para solicitar la visa (expulsión vigente, rechazo de visa vigente, solicitud de visa pendiente, prohibición de ingreso al país vigente, ingreso irregular al país).*

Visa Temporal.

El artículo 49 del Decreto N° 597, de 1984 señala que se otorgará visación de residente temporal a los extranjeros que acrediten tener vínculos de familia o intereses en el país y cuya residencia se estime útil y conveniente.

En términos generales permite realizar en Chile cualquier actividad, sin más limitaciones que las establecidas por las leyes.

Asimismo, se otorgará esta clase de visación a los miembros de su familia que vivan con él, entendiéndose por tales: al cónyuge, padre o hijos de ambos o de uno de ellos, en la condición de dependientes y no podrán realizar actividades remuneradas en el país.

El artículo 50 del mismo decreto a señalando cuando se estima que la residencia del extranjero en Chile es útil o ventajosa. A modo de ejemplo se señalan: empresarios, inversionistas, científicos, investigadores, académicos, periodistas, religiosos, personas que vengan a someterse a tratamientos médicos, etc.

La solicitud de una Visa de residencia temporal, puede tener como base distintos fundamentos, debiendo el ciudadano extranjero determinar cuál de ellos se acerca de mejor manera a su situación particular al momento de hacer la solicitud respectiva.

Duración Visa temporal

La Visa temporal se expide por un período máximo de un año, renovable hasta completar dos años, al término del cual el extranjero deberá solicitar la permanencia definitiva o abandonar el país.

Visa de residencia temporal para extranjero con vínculo con chileno

Los ciudadanos extranjeros podrán solicitar esta Visa de residencia temporaria bajo el fundamento de tener un vínculo con personas de nacionalidad chilena, se entenderá que éste vínculo existe cuando el solicitante sea hijo, padre, madre o cónyuge de chileno.

Toda persona que solicita Visa temporaria como titular, **puede solicitar un permiso para trabajar con Visa en trámite**. Al solicitar este permiso, se le envía, junto con la Copia de la Solicitud en Trámite, una Orden de Giro con los derechos a pagar (50% del valor de la visa sujeta a contrato según su nacionalidad). Con la Orden de Giro Pagada debe concurrir a las oficinas del Departamento de Extranjería a retirar una “tarjeta de permiso de trabajo”. Este permiso tendrá vigencia hasta que se resuelva la solicitud de residencia o se termine la duración de la señalada tarjeta.

De acuerdo a la información disponible en el Departamento de Extranjería, los requisitos para esta visación son:

VISA TEMPORARIA: Es el permiso de residencia que habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales. Para estos casos son vínculos la relación de padre, madre o cónyuge de chileno.

A. DOCUMENTACIÓN GENERAL (Debe ser enviada por titulares y dependientes)

- ✓ **1 SOLICITUD DE VISA TEMPORARIA VÍA CORREO LLENADA ÍNTEGRAMENTE Y FIRMADA.**
- ✓ **1 fotocopia del pasaporte (hojas de identificación, número y fechas de otorgamiento y vencimiento de éste y hoja con timbre de ingreso, además, cuando corresponda, fotocopia del Visto de Turismo).**
- ✓ **1 fotocopia de la ÚLTIMA Tarjeta de Turismo. Si se la extravió, puede solicitar un duplicado en las oficinas de Policía Internacional (Eleuterio Ramírez N° 852, Santiago).**
- ✓ **1 fotografías recientes, tamaño carné (3x2 cm.), en colores, con nombre completo y número de pasaporte.**
- ✓ **Si UD. está irregular debe concurrir a las oficinas de Extranjería, San Antonio 580, 3er piso, para regularizar su situación.**
- ✓ **Documentación Específica Obligatoria: Los nacionales de Colombia deben presentar además un Certificado de Antecedentes Judiciales vigente y totalmente tramitado. Los nacionales de Perú deben presentar un Certificado Consular de Antecedentes Penales vigente solicitado en su consulado y los nacionales de Rep. Dominicana deberán presentar el certificado de NO Antecedentes Penales vigente, obtenido en el consulado de Rep. Dominicana en Chile (obligatorio solo para personas mayores de 18 años)**

B. DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA PARA TITULAR

1. PARA EL CÓNYUGE DE CHILENO

- ✓ **Certificado de Matrimonio. Si el matrimonio fue contraído en Chile, presentar certificado emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación. Si el matrimonio se efectuó fuera de Chile, presentar certificado de matrimonio, legalizado por el Consulado chileno del país en que éste se contrajo y por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. (original o copia autorizada ante notario). En ambos casos debe presentar documento actualizado.**
- ✓ **Certificado de Nacimiento N 10, del cónyuge chileno del solicitante, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación. (Original).**
- ✓ **Acreditar sustento económico. Para mayor información ver formulario TE10.**

2. PARA PADRES EXTRANJEROS DE CHILENO

- ✓ **Certificado de Nacimiento del hijo chileno, formato N10, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación. (Original)**
- ✓ **Acreditar sustento económico. Para mayor información ver formulario TE10.**

3. PARA NATURALES DE CHILE QUE ADQUIRIERON UNA NACIONALIDAD EXTRANJERA

- ✓ Certificado de nacimiento chileno N 10, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, EN QUE CONSTE LA ANOTACIÓN DE PERDIDA POR RENUNCIA VOLUNTARIA MANIFESTADA ANTE AUTORIDAD CHILENA COMPETENTE. De conformidad a la Ley N° 20.050, publicada en el Diario Oficial el 26 de agosto de 2005, el artículo 11, N° 1. (Original).
- ✓ En caso de cambio de identidad, debe presentar certificado consular que acredite que se trata de la misma persona.
- ✓ Acreditar sustento económico. Para mayor información ver formulario TE10.

C. DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA PARA DEPENDIENTES (Estas personas están inhabilitadas para trabajar)

- ✓ CÓNYUGE: Certificado original de matrimonio o copia autorizada ante notario.
- ✓ HIJOS: Certificado original de nacimiento, en el que se indique el nombre de los padres o copia autorizada ante notario.
- ✓ PADRES DEL TITULAR: Certificado original de nacimiento del titular, que indique el nombre de los padres, o copia autorizada ante notario.
- ✓ Declaración jurada de expensas en que el titular de la visa asume el costo de la mantención de sus dependientes en el país, firmada ante notario (original).
- ✓ Acreditar fuente de ingresos de su mantenedor en Chile. Para mayor información ver formulario TE10.
- ✓ La documentación para acreditar vínculos entre un titular y sus dependientes, deberá estar legalizada por el Consulado de Chile en el país de origen y por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.

IMPORTANTE:

- ✓ TODA ESTA DOCUMENTACIÓN DEBE SER ENVIADA VÍA CARTA CERTIFICADA AL CLASIFICADOR N° 8 CORREO CENTRAL, SANTIAGO, especificando el trámite que está realizando.
- ✓ Una vez acogida a trámite la solicitud, se enviará una copia numerada y timbrada a su domicilio.
- ✓ Toda persona que solicita visa Temporal como titular, puede solicitar un permiso para trabajar con visa en trámite. Al solicitar este permiso, se le enviará a su domicilio, junto con la Copia de la Solicitud en Trámite, una Orden de Giro con los derechos a pagar (50% del valor de la visa sujeta a contrato según su nacionalidad). Los derechos se cancelan en cualquier Banco Comercial. Con la Orden de Giro Pagada debe concurrir a las oficinas del Departamento de Extranjería a retirar una TARJETA DE PERMISO DE TRABAJO. Este permiso tendrá vigencia hasta que se resuelva la solicitud de residencia o se termine la duración de la señalada tarjeta.
- ✓ Si se presenta documentación emitida fuera de Chile, éstos deberán estar legalizados por el Consulado de Chile en el país de origen además de traducidos y legalizados por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. Si el documento se encuentra escrito en inglés, francés, italiano o portugués, no es necesaria la traducción.

NO SE ACOGERÁ A TRÁMITE POR LAS SIGUIENTES CAUSALES

- ✓ No firmar la solicitud de visa TEMPORARIA; no adjuntar la documentación solicitada en los puntos A y/o B; estar irregular (tarjeta de turismo vencida y/o trabajar sin autorización) y no haber sido sancionado; tener algún impedimento para solicitar la visa (expulsión vigente, rechazo de visa vigente, solicitud de visa pendiente, prohibición de ingreso al país vigente, ingreso irregular al país).

Visa Temporal para Extranjero Vinculado Con Familiar Que Posea Permanencia Definitiva

Pueden solicitar este tipo de Visa de residencia temporal aquellos extranjeros que tengan vínculos familiares con ciudadanos extranjeros que sean titulares de un permiso de permanencia definitiva en Chile. Para estos efectos, se entenderá como vínculo familiar la relación de hijo, padre, madre o cónyuge.

De acuerdo a lo establecido por el departamento de extranjería, toda persona que solicita Visa temporal como titular, puede solicitar un permiso para trabajar con Visa en trámite. Al solicitar este permiso, se le enviará a su domicilio, junto con la copia de la solicitud en trámite, una orden de giro con los derechos a pagar (50% del valor de la Visa sujeta a contrato según su nacionalidad). Los derechos se cancelan en cualquier banco comercial. Con la orden de giro pagada debe concurrir a las oficinas del departamento de extranjería a retirar una tarjeta de permiso de trabajo. Este permiso tendrá vigencia hasta que se resuelva la solicitud de residencia o se termine la duración de la señalada tarjeta.

Visa de residencia temporal para ex residente

Se podrá conceder visación de residencia temporal a los extranjeros ex residentes de Visa que hayan tenido residencia durante a lo menos 1 año y que regresen al país después de haber estado ausente por un plazo no superior a 5 años; y los ex titulares de permanencia definitiva cuyo permiso haya sido revocado tácitamente por haber estado más de 1 año fuera del país.

Visa de residencia temporal para inversionistas o comerciantes

Podrá solicitar un permiso de residencia temporal el empresario, inversionista, comerciante o persona de negocios en general, que viaje al territorio nacional por períodos superiores a los noventa días con motivo de sus actividades e intereses en el país.

Visa temporal para profesionales y técnicos de nivel superior, con dos o más contratos, remunerado en el exterior, periodistas o profesionales de medios de comunicación

Es el permiso de residencia que habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales.

Técnicos de nivel superior corresponden a carreras con un mínimo de 1.600 horas académicas; si el título técnico no señala el número de horas cursadas, debe adjuntar un certificado de la institución que acredite las horas, debidamente legalizado.

Respecto de los ingenieros y técnicos graduados en el extranjero, debemos tener presente lo dispuesto en la ley n° 12.851 que en su artículo 6° señala que *“los ingenieros y técnicos graduados en el extranjero y especialmente contratados para ejercer una función determinada en Chile, deberán solicitar autorización del respectivo colegio para su ejercicio, el cual procederá a inscribirlos en un registro especial, en el que se dejará constancia de la actividad específica que se le autoriza realizar y el plazo del respectivo contrato”*

De acuerdo a lo establecido por el departamento de extranjería, respecto de las personas que solicitan este tipo de Visa temporal, es atingente tener consideración lo siguiente:

B. DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA PARA TITULAR

1. VISA TEMPORAL PARA PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE NIVEL SUPERIOR

- ✓ **Copia del título debidamente legalizado por el Consulado Chileno del respectivo país y por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. (original o copia autorizada ante notario).**
 - **En el caso de profesiones médicas estos títulos deben ser revalidados. Este trámite se realiza en la Universidad de Chile, en el caso de profesiones médicas (Medicina,**

Enfermería, Fonoaudiología, Kinesiología, Nutrición y Dietética, Obstetricia y Puericultura, Tecnología Médica, Terapia Ocupacional, Cirujano-Dentista).

- ✓ SE EXCEPTÚAN de la revalidación los profesionales de la salud, cuyo título haya sido otorgado por algún país que mantenga convenio internacional con Chile, para lo cual deberá presentar original o copia legalizada ante notario del certificado de reconocimiento de título que emite el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.
 - ✓ Una oferta de trabajo, especificando función y remuneraciones, firmado ante notario. Este documento debe contener una cláusula de vigencia que indique que “el trabajador podrá comenzar el ejercicio de sus funciones una vez que obtenga la visa o la autorización para trabajar correspondiente”. Original.
- 2. VISA TEMPORARIA PARA PERSONA QUE REALIZARÁ ACTIVIDADES EN UNA EMPRESA EN CHILE, PERO QUE SERÁ REMUNERADA EN EL EXTERIOR.**
- ✓ Certificado de la empresa extranjera en que se indique tipo de relación contractual y funciones que viene a desarrollar al país.
 - ✓ Original o Copia legalizada ante notario.
 - ✓ Certificado de la empresa chilena que especifique las tareas a desarrollar y las condiciones laborales del solicitante. Original o Copia legalizada ante notario.
 - ✓ Todos los documentos obtenidos en el exterior, deben ser legalizados en el Consulado de Chile del país de procedencia, y traducidos y legalizados en el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.
- 3. VISA TEMPORARIA PARA PERIODISTAS O PROFESIONALES DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL QUE VIAJAN A CHILE CON MOTIVO DE SUS ACTIVIDADES.**
- ✓ Acreditación que permite el desarrollo de actividades, otorgada por la Secretaría de Comunicación y Cultura del Ministerio Secretaría General de Gobierno. Documentos en Original o Copia legalizada ante notario.
 - ✓ Acreditar sustento económico. Para mayor información ver formulario TE10.

Visa temporaria por unión civil

Este tipo de visa se entrega a los ciudadanos extranjeros que han suscrito el acuerdo de unión civil con un chileno (a), este permiso de residencia habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales.

De acuerdo a lo informado por el departamento de extranjería, toda persona que solicita Visa temporaria como titular, puede solicitar un permiso para trabajar con Visa en trámite. Al solicitar este permiso, se le enviará a su domicilio, junto con la copia de la solicitud en trámite, una orden de giro con los derechos a pagar (50% del valor de la Visa sujeta a contrato según su nacionalidad). Los derechos se cancelan en cualquier banco comercial. Con la orden de giro pagada debe concurrir a las oficinas del departamento de extranjería a retirar una tarjeta de permiso de trabajo. Este permiso tendrá vigencia hasta que se resuelva la solicitud de residencia o se termine la duración de la señalada tarjeta.

Prorroga de visa de residencia temporaria

Podrán solicitar una prórroga de Visa de residencia temporaria aquellas personas que no cumplan con los requisitos legales y reglamentarios para solicitar la permanencia definitiva. Una vez otorgado este permiso de residencia, el titular de la Visa estará obligado a pedirla. En caso de no hacerlo, deberá abandonar el país.

Esta prórroga de Visa temporaria está orientada para aquellas personas que hayan obtenido su primera Visa de residencia por un tiempo menor al año establecido para solicitar la permanencia definitiva y deseen completar los plazos para realizar una presentación de este tipo.

También podrán optar a este permiso aquellas personas que cumpliendo los plazos previstos para solicitar la permanencia definitiva no deseen hacerlo y en cambio opten por prolongar su estadía sólo por un año más a través de un permiso de residencia temporal.

Cambio de otra visa a visa temporaria (calidad y/o condición)

La visa temporaria es el permiso de residencia que habilita a su titular para residir en el Chile y desarrollar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales.

En el caso de personas que ya cuentan con un permiso de residencia vigente en Chile, pero que desean cambiarlo por otro tipo de Visa que se adapte de mejor manera a sus requerimientos en el país, pueden optar al cambio las personas que ya cuentan con una Visa temporaria en condición de dependiente y desean cambiar a un permiso como titular o viceversa, como así también las personas que son poseedoras de una Visa sujeta a contrato o de estudiante y que desean cambiar de calidad de Visa a temporaria.

Según la información disponible en el Departamento de Extranjería, en el caso de trabajadores dependientes se debe presentar **FINQUITO DEL CONTRATO DE TRABAJO ANTERIOR firmado ante notario por el trabajador y el antiguo empleador, o un acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo o una Certificación Judicial que certifique la fecha del término de la relación laboral.**

UD. tiene un plazo de 30 días desde la fecha de término de la relación laboral para presentar una nueva visa, pasado este plazo quedará irregular en el país, por lo tanto debe concurrir a las oficinas de Extranjería a regularizar su situación, antes de enviar la documentación.

Permiso especial para trabajar con visa en trámite

Todo extranjero que solicite Visa sujeta a contrato o temporaria por primera vez, puede optar a un permiso especial para trabajar con Visa en trámite. Éste permiso tiene un costo equivalente al 50% del valor de una Visa sujeta a contrato y comienza a regir desde que se pagan los derechos hasta que se estampa la Visa en el pasaporte del solicitante.

También pueden solicitar este permiso aquellos extranjeros que cuentan con un permiso que los autoriza para desarrollar actividades remuneradas -estudiantes o dependientes- pero que solicitarán un cambio de calidad de Visa a sujeta a contrato o a temporaria, como titular.

Los titulares de Visa de Estudiante que estén habilitados para solicitar permanencia definitiva, también podrán solicitar un permiso para desarrollar actividades remuneradas mientras se tramita su nuevo permiso.

Quienes soliciten una prórroga del permiso de residencia con el que cuentan (sujeta a contrato o temporaria en condición de titular) o que soliciten la permanencia definitiva, no tendrán necesidad de solicitar este permiso, ya que se encuentran facultados de pleno derecho para realizar las actividades remuneradas compatibles con su condición al momento de la solicitud.

PERMISO ESPECIAL PARA REFUGIADOS

Conforme lo dispone la Ley N° 20.430 del año 2010 y su Reglamento, Decreto 837 del año 2011, son refugiados todas aquellas personas a quienes se les haya reconocido tal condición por encontrarse en las siguientes situaciones:

- ✓ Tener un fundado temor de ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opinión política.
- ✓ Haber huido del país de origen o de residencia habitual y cuya vida, seguridad o libertad han sido amenazados.
- ✓ Estar fuera de su país de origen o de residencia.
- ✓ No querer o no poder regresar a él por temor a ser perseguido.

El artículo 62 del Decreto N° 597, de 1984 señala al respecto lo siguiente: “Los titulares de visación de residente con asilo político o refugiado podrán realizar **cualquier tipo de actividades remuneradas u otras compatibles con su condición**. El Ministerio del Interior podrá autorizarlos para trabajar mientras se resuelve el otorgamiento de la visación; esta autorización no estará afectada al pago de derecho.

VISA DE RESPONSABILIDAD DEMOCRÁTICA

Dada la situación político social que se vive en Venezuela, el gobierno de Chile ha establecido que los nacionales venezolanos que busquen radicarse en Chile, podrán obtener una Visa de Residencia Temporal, denominada Visa de Responsabilidad Democrática, por un período de tiempo de un año, prorrogable por el mismo tiempo, este permiso de residencia es distinto de la Visa de Residencia Definitiva.

Esta Visa, una vez concedida, le permite a los nacionales de Venezuela realizar cualquier tipo de actividad en Chile, por lo que podrán perfectamente suscribir contrato de trabajo para un empleador sin ningún requisito especial en la escrituración del contrato de trabajo.

De acuerdo a la información disponible en extranjería para obtener esta Visa es importante tener presente lo siguiente:

PASOS A SEGUIR:

1- Para solicitar la Visa de Responsabilidad Democrática, debe acceder a la siguiente dirección electrónica del Sistema de Atención Consular (SAC): <https://tramites.minrel.gov.cl>

2- En esta dirección electrónica debe hacer clic en la pestaña VISA y se abrirá el formulario de DATOS DE VIAJE. Al seleccionar el tipo de visa, debe elegir la alternativa “Visa de Residente Temporal, Responsabilidad Democrática”.

3- Ahí deberá completar sus datos personales, escanear y adjuntar la siguiente documentación como requisitos OBLIGATORIOS:

- **Certificado de Antecedentes Penales emitido por el Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores de Justicia y Paz (MPPRIJP) debidamente apostillado con un máximo de 90 días al momento de ingresar la solicitud completa al sitio web Sistema de Atención Consular Ciudadano. Se exceptúan los menores de edad.**
- **Pasaporte con una vigencia mínima de 18 meses al momento de ingresar la solicitud en la página web Sistema de Atención Consular Ciudadano.**
- **Fotografía 5 x 5 (tamaño pasaporte) con fondo blanco, con la cara de frente y en que el rostro completo, de comienzo de la cabeza al mentón, sea ¾ del espacio de la foto.**
- **Certificado de nacimiento apostillado para solicitudes de menores de edad.**

4- Una vez enviada esa información y verificada la correcta recepción de los documentos solicitados, se le enviará un correo electrónico informando respecto de la aprobación o no del proceso de su solicitud. Sólo en caso de que su solicitud sea aprobada, deberá efectuar el pago de la Visa. Su costo es de US\$ 30.

5- Para pagar este costo, solo en el caso de ser aprobada su solicitud, el Consulado le informará los datos y mecanismos para concretarlo.

6- Asimismo, con el propósito de estampar la Visa de Responsabilidad Democrática, el Consulado respectivo le asignará una cita, ocasión en la que deberá traer el correspondiente comprobante de pago de la transferencia bancaria y los documentos solicitados en el punto N° 2, en original y copia. Cabe señalar que este trámite es estrictamente personal, tanto para mayores, como menores de edad.

Notas:

- **Se recomienda contar con la Visa de Responsabilidad Democrática aprobada y estampada en su respectivo pasaporte antes de adquirir pasajes aéreos o terrestres.**
- **La Visa de Responsabilidad Democrática sólo será tramitada y otorgada por el Consulado de Chile en Puerto Ordaz y el Consulado General de Chile en Caracas. Esta visa no será otorgada en Chile, ni en otros Consulados de Chile en el exterior.**

- *El visado de Visa de Responsabilidad Democrática, es para aquellas personas que desean resistir en Chile. Aquellas personas de nacionalidad venezolana que deseen ingresar para hacer turismo por hasta 90 días, no necesitan de visado.*

UNIDAD 3

CONSIDERACIONES ESPECIALES EN MATERIA LABORAL

En esta unidad se revisarán los siguientes temas:

- ✓ Los derechos laborales de los trabajadores extranjeros.
- ✓ En la escrituración de los contratos de trabajo.
- ✓ En las charlas de seguridad.
- ✓ Entrega de reglamento interno.
- ✓ Suscripción finiquitos de trabajo.

Desarrollo de la unidad:

Como ya viéramos el ordenamiento jurídico laboral vigente en Chile, contiene normas expresas sobre el trabajo de extranjeros, estableciéndose que un extranjero podrá prestar servicios remunerados, en la medida que esté legalmente en Chile y habilitado o autorizado para prestar servicios remunerados.

Es importante tener presente que el Código Civil dispone:

Artículo 14: La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros.

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

Todo trabajador extranjero que preste servicios en, se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo, encontrándose el empleador obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales y previsionales vigentes en Chile, contenidas principalmente en:

- ✓ El Código del Trabajo.
- ✓ El Decreto Ley N° 3.500 de 13.11.1980, que establece el nuevo sistema de pensiones.
- ✓ La Ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo y
- ✓ La Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y sus reglamentos.

En materia previsional debemos tener presente la Ley N° 18.126 de 25.08.1986, que exige de cotizar en Chile a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten bajo las condiciones indicadas en el referido cuerpo normativo, con excepción de las cotizaciones derivadas del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y del seguro de cesantía (Ord. N° 30477, de 30.12.2011, de Superintendente de Pensiones, tema que revisaremos más adelante en este curso.

Es por lo anteriormente señalado y en particular al principio de territorialidad de la ley previsto en el artículo 14 del Código Civil, que al afecto prevé que *"La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros"*, tratándose de trabajadores extranjeros. El hecho que éstos no posean la nacionalidad chilena no exime a sus empleadores del cumplimiento de las referidas normas laborales y previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros, salvo casos de excepción previstos en la ley, es por ello que aun cuando una persona no este legalmente en Chile, pero preste servicios remunerados, gozará de los mismos derechos que el trabajador chilena, pudiendo reclamarlos en las instancias administrativas y judiciales que corresponda.

Es importante destacar que los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo establecen:

Artículo 7º: Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Artículo 8º: Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Es por lo dispuesto en los artículos citados, tendremos que, si un extranjero presta servicios personales para un empleador bajo subordinación y dependencia, percibe por dichos servicios una remuneración determinada, se presume que el contrato existe, independiente de que el trabajador no esté legalmente en Chile o no esté habilitado para trabajar.

Respecto de este punto es útil citar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3167, de 18.08.2014:

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo debe fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad de los lugares o actividades laborales ubicadas en el territorio nacional, aun cuando se haya producido en ellos un accidente a un trabajador extranjero en tránsito, o a un funcionario público en el cumplimiento de sus funciones, y responderá de tales medidas quien detente tal lugar de trabajo o la respectiva actividad laboral.

Ordinario N° 1539/017, de 28.03.2012:

1.- Los trabajadores extranjeros se encuentran obligados a efectuar cotizaciones por concepto de seguro de cesantía, independientemente de que respecto de ellos opere o no, la exención de efectuar cotizaciones previsionales por concepto de enfermedad, vejez, invalidez y muerte, establecida en la Ley N° 18.156.

2.- Compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.

Ahora bien, tratándose de trabajadores extranjeros, el hecho que éstos no posean la nacionalidad chilena no exime a sus empleadores del cumplimiento de las normas previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros, fundado en el principio de territorialidad de la ley contemplado por el artículo 14 del Código Civil que al afecto prevé: La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros.”

A mayor abundamiento, es preciso tener presente, que nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

De consiguiente, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador está obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales y previsionales vigentes, entre ellas, la del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, sin que tenga incidencia alguna la circunstancia de que el trabajador no reúna los requisitos de extranjería sobre residencia o permanencia legal.

Por ende, cabe sostener que siendo este Servicio el encargado de conocer y sancionar las infracciones a las obligaciones previsionales de los trabajadores, se encuentra facultado para exigir su cumplimiento respecto de los trabajadores extranjeros, estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería, conclusión, que guarda armonía con la doctrina sostenida por éste Servicio, mediante Ordinario N° 5848/386, de 26.11.1998.

Ordinario N° 2628/040, de 01.07.2009:

Nuestro ordenamiento jurídico, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

Ordinario N° 5848/386, de 26.11.1998:

1.- La Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, ya sea que los trabajadores de que se trata estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería.

2.- En el ejercicio de sus funciones, los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo están facultados para visitar cualquier lugar de trabajo y a cualquiera hora del día o de la noche.

3.- La existencia del contrato de trabajo se presume por la sola concurrencia de los elementos de la relación laboral, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica y no obstante haber suscrito un convenio de otra naturaleza.”

...el hecho que un trabajador no tenga la nacionalidad chilena no autoriza para que se violen las normas laborales y previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros.

Ahondando lo anterior, debemos decir que nuestro ordenamiento jurídico excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados.

De consiguiente, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador está obligado a dar cumplimiento a todas las normas laborales vigentes, entre ellas, las de los artículos 9º y 10 del Código del Trabajo, sin que tenga incidencia alguna la circunstancia de que el trabajador no reúna los requisitos de extranjería sobre residencia o permanencia legal.

Siguiendo este razonamiento, la Dirección del Trabajo, mediante circular Nº 113, de 16.07.98, ha establecido que en lo que se refiere al personal extranjero ya sea que esté o no autorizado para prestar servicios, se procede en los mismos términos que una fiscalización efectuada al personal chileno, respecto de contrato de trabajo, registro control de asistencia, jornadas, remuneraciones, descansos, etc., instruyéndose lo que corresponda y sancionándose todas y cada una de las infracciones que pudieran detectarse con arreglo a los procedimientos vigentes.

Ordinario Nº 3617/101, de 22.08.2005:

De la disposición legal antes citada, que contiene el denominado feriado progresivo, se desprende, en lo pertinente, que todo trabajador con diez años de trabajo para uno o más empleadores, tendrá derecho a un día más de feriado por cada tres nuevos años laborados por sobre los diez, pudiendo hacerse valer sólo hasta diez años prestados a empleadores anteriores.

Ahora bien, en la especie, se consulta si años trabajados en Alemania, cubiertos con cotizaciones, podrían ser reconocidos para el cómputo del feriado progresivo.

Al respecto, en primer término, se hace necesario tener en consideración que el propósito del legislador al establecer el beneficio del feriado progresivo, ha sido reconocer más días de descanso anual al trabajador que reuniere mayor cantidad de años laborados, lo que adquiere sentido si se piensa que en la medida que aumentan los años de trabajo la persona del trabajador va requiriendo más días de descanso anual para una mejor recuperación de sus energías.

La doctrina así lo reconoce al señalar: “El aumento del feriado en relación con los años de trabajo (feriado progresivo) es el caso más frecuente y usual de prolongación del feriado básico y a lo cual ya se refirieron los Convenios 52 y 132. Es, también, el más generalizado ante la legislación comparada, y responde a la necesidad de que el feriado sea superior mientras mayor ha sido el número de años trabajados por el dependiente.” (Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, pág. 232).

De este modo, el aumento de días de feriado en razón de más años de trabajo es un beneficio que persigue la protección de la persona del trabajador, independientemente del lugar o ámbito territorial donde tales trabajos se hayan prestado, sea en el país o en el extranjero, si la institución o figura legal tiene por base la persona del trabajador y no el espacio territorial donde reunió los años de servicio. Desde esta perspectiva, años trabajados efectivamente en el extranjero son años de trabajo, único requisito que exige la norma legal en estudio, y por consiguiente, computables para el beneficio en análisis.

Por otro lado, el legislador en el artículo 68 citado, no distingue si los trabajos computables para el feriado progresivo que se hacen valer han debido serlo en el país, por lo que si el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo, lo que lleva a que jurídicamente sería pertinente considerar para tales efectos, de reunir los requisitos legales, años de trabajo prestados fuera del territorio nacional, en la medida que puedan ser acreditados en forma fehaciente, y por las vías de legalización correspondientes.

De este modo, si la disposición legal del feriado progresivo, requiere para su aplicación sólo del cumplimiento de años de trabajo, con empleadores actuales o anteriores, forzoso resulta derivar que ellos han podido configurarse dentro o fuera del territorio nacional, no obstante que para hacer valer

el beneficio deba seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo prestados en el extranjero.

En armonía con lo expresado, se reconsidera la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. N°s. 1465/84, de 03.04.1998, y 7106/334, de 01.12.1994, en cuanto no permitía considerar para la aplicación del feriado progresivo años laborados en el extranjero.

En cuanto a tratado suscrito con Alemania, que tendría incidencia en la materia, como se indica en la presentación, requerido informe a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de la existencia de tratado con tal país y su alcance en materia laboral, ha señalado, por Oficio del Ant. 1):

“El Convenio de Pensiones entre los Gobiernos de Chile y de la República Federal de Alemania, promulgado por D.S. N° 1378, de 1993, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial del 07.01.1994, es exclusivamente un instrumento internacional de pensiones, esto es, permite totalizar los períodos de seguro que se registren en ambos Estados, para acceder a pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. “

“Por lo expuesto, dicho Convenio no permite el reconocimiento de las imposiciones efectuadas en Alemania para fines laborales, como es el feriado progresivo.”

En estas circunstancias, al tenor de lo expresado, en la especie no cabe sino concluir que los años de servicio que exige el artículo 68 del Código del Trabajo, pueden cumplirse dentro o fuera del territorio nacional, siendo procedente invocar períodos laborados en el extranjero, como Alemania, aun cuando en este caso no exista convenio o tratado internacional que lo permita expresamente, como lo ha informado la Superintendencia de Seguridad Social.

Cabe agregar, que a través del criterio antes señalado, se equipara, frente al feriado progresivo, la situación del trabajador que ha laborado únicamente en el país con aquellos que también han prestado servicios en el extranjero, con lo cual se perfecciona un tratamiento no discriminatorio con respecto a estos últimos, si no obstante reunir igualmente años trabajados suficientes no tendrían el mismo derecho a feriado progresivo que aquél.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, de feriado progresivo, tiempo laborado en un país extranjero, como Alemania.

Se reconsidera dictámenes Ords. N°s. 1465/84, de 03.04.1998; 7106/334, de 01.12.1994 y cualquiera otro con doctrina incompatible con la del presente oficio.

Ordinario N° 5039, de 26.10.2017

De la disposición legal preinserta se desprende, en primer término, que los trabajadores que cumplan diez años de servicio, continuos o discontinuos para un mismo o distintos empleadores, tienen derecho a gozar de un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados sobre los primeros diez. Así, a los 13 años podrán impetrar un día más de feriado, a los 16, otro y así, sucesivamente.

De la misma norma fluye que este descanso adicional podrá ser objeto de negociación individual o colectiva entre las partes y que para los efectos de la aplicación del beneficio sólo podrá invocarse un máximo de 10 años de servicios prestados a empleadores anteriores.

Precisado lo anterior, cabe manifestar a Ud. que la jurisprudencia administrativa vigente en relación al feriado progresivo, sustentada en Ord. N° 3617/101, de 22.08.2005, reconsideró una doctrina anterior según la cual para acceder a dicho beneficio no era posible invocar años de servicio prestados en el extranjero, sosteniendo, por el contrario, que: “Resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo, el tiempo laborado en un país extranjero...”

La antedicha conclusión se fundamenta, entre otras consideraciones, en que el aumento de días de feriado en relación con la antigüedad laboral es un beneficio que tiene por finalidad la protección de la persona del trabajador, independientemente del lugar o ámbito territorial en que se hayan prestado los respectivos servicios, ya sea en el territorio nacional o en el extranjero.

Acorde a ello, la señalada doctrina sostiene que los años laborados efectivamente en el extranjero constituyen “años de trabajo” único requisito que exige el artículo 68 del Código del Trabajo para acceder al beneficio de feriado progresivo, por lo que corresponde considerarlos para tal efecto.

Se argumenta, además, que a través del criterio señalado se equipara la situación del trabajador que ha laborado sólo en el país con aquellos que también se han desempeñado fuera del territorio

nacional, “con lo cual se perfecciona un tratamiento no discriminatorio con respecto a estos últimos...”

El citado pronunciamiento concluye: “De este modo, si la disposición legal de feriado progresivo requiere para su aplicación sólo del cumplimiento de años de trabajo, con empleadores actuales o anteriores, forzoso resulta derivar que ellos han podido configurarse dentro o fuera del territorio nacional, no obstante que para hacer valer el beneficio deban seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo prestados en el extranjero.”

Como es dable apreciar, la doctrina en comento ha dejado establecido que para los efectos de acceder al beneficio de feriado progresivo, los años laborados en el extranjero deben ser acreditados conforme a los procedimientos administrativos y mecanismos vigentes en Chile.

Al respecto, cabe manifestar que según lo resuelto por esta Dirección del Trabajo, entre otros, en Ord. N° 4551/222, de 21.07.1995, los años de servicio para anteriores empleadores podrán ser acreditados por alguno de los siguientes medios:

a) Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes que dispongan estos Servicios;

b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de los servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado que lo requiera pertenezca o haya pertenecido,

Y c) Como último medio y a falta de cualquier otro anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, en conformidad a lo preceptuado en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobada por el Tribunal competente.

Aplicando la doctrina anterior al caso en consulta y considerando la situación particular de los trabajadores a que ella se refiere, preciso es convenir que la acreditación de los años que éstos han laborado en su país de origen para los efectos de impetrar el beneficio de feriado progresivo podrá efectuarse, a falta de cualquiera de los medios establecidos en las letras a) y b) precedentes, a través de la información para perpetua memoria regulada en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, antes citado, acto de jurisdicción voluntaria que debe ser conocido y resuelto por los Tribunales Ordinarios de Justicia.

Ordinario N° 4539/213, de 05.08.1994:

El personal administrativo, técnico, o de servicio doméstico, chileno o residente en el país que labora para una embajada diplomática acreditada en Chile, se rige por la legislación laboral nacional, esto es, el Código del Trabajo, y a su respecto la embajada asume la calidad de empleadora, y está obligada además a efectuar las cotizaciones previsionales correspondientes a dicho personal, como cualquier empleador nacional.

Ordinario N° 1675, de 04.04.2018:

De acuerdo al principio de la territorialidad de la ley, consagrado en el artículo 14 del Código Civil la ley chilena rige a todas las personas que se encuentren dentro del territorio de la República, sean ellas nacionales o extranjeras, de manera tal que al personal que se desempeñaría en dicha oficina, contratado en la ciudad de Santiago, le sería aplicable nuestro estatuto jurídico laboral y previsional vigente.

De acuerdo a lo anterior, cabe tener presente que el artículo 58 del Código del Trabajo, en su inciso primero, establece:

“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.”

Del precepto legal citado y transcrito, se desprende que el empleador debe efectuar de manera obligatoria los descuentos de las remuneraciones de sus trabajadores que en él señala y enterar dichos montos en las instituciones que corresponda.

En materia previsional, cabe hacer presente, que existen cotizaciones de cargo del trabajador y otras de cargo del empleador, no obstante lo cual todas deben ser retenidas por este último y enteradas en la entidad previsional correspondiente.

De esta suerte, el personal a contratar en nuestro país, se encontraría afecto a descuentos previsionales en virtud de las normas que regulan el régimen de pensiones ante las Administradoras de Fondos de Pensiones AFP; de Salud, ya sea del sistema público, administrados por el Fondo Nacional de Salud, FONASA, o privado, de las Instituciones de Salud Previsional o ISAPRES, a elección del trabajador, ambas cotizaciones previsionales de cargo del dependiente, salvo en lo referido al monto destinado al financiamiento del seguro de invalidez en la AFP.

Asimismo, estarían afectados al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que establece la Ley N° 16.744, al régimen de asignaciones familiares del D.F.L N° 150, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1981 y al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, que en general son beneficios de cargo del empleador, salvo en lo que respecta a este último, atendido que los trabajadores con contrato indefinido deben cotizar un porcentaje de dicho aporte.

Ordinario N° 1404, de 31.03.20017

La Dirección del Trabajo, carece de competencia para pronunciarse si determinados hechos podrían configurar causal de terminación de contrato, como ocurriría con la obligación para el trabajador extranjero de obtener su permiso de trabajo y mantener éste durante la vigencia de la relación laboral, o bien, para entrar a asimilar u homologar ciertos hechos con alguna de las causales fijadas en la ley, materia que es facultad de los tribunales de justicia.”

“... desde el punto de vista del Principio Tutelar en caso alguno la falta de autorización administrativa puede suponer la invalidez del contrato de trabajo, dado que sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, la carencia de la correspondiente autorización administrativa, esta no puede ser obstáculo para la obtención de las prestaciones, laborales como de seguridad social, que pudieran corresponderle al trabajador extranjero.

Así entonces, el contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero que no cuenta aún con autorización administrativa, es perfectamente válido y eficaz para regular la relación jurídica existente entre empleador y trabajador, con independencia de las responsabilidades administrativas a que pudiere dar lugar el incumplimiento por parte del empleador de la prohibición de contratar a un trabajador extranjero que carece de permiso de trabajo.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Superintendencia de A.F.P., en Dictamen FIS - 1.342, de diciembre de 2005, señalando que aun cuando el trabajador extranjero no haya obtenido la autorización del Departamento de Extranjería para trabajar, el empleador se encuentra obligado a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes al período de la prestación de servicios, en la A.F.P. que indique la trabajadora, adjuntando para estos efectos copia del contrato de trabajo, Tarjeta Especial de Trabajo, en caso de poseerla y copia del acta de la Inspección del Trabajo que instruye el pago de las cotizaciones previsionales.

EN LA ESCRITURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La escrituración de los contratos de trabajo de trabajadores extranjeros, se rigen por las normas generales que establece el Código del Trabajo, debiendo el empleador en cuanto a los plazos de escrituración de estos, sus cláusulas mínimas, las formalidades en la modificación de sus cláusulas y el término de la relación laboral, cumplir con las mismas formalidades que se aplican respecto de los trabajadores chilenos.

En la contratación de extranjeros por parte de un empleador en Chile, sin embargo, existirán cláusulas especiales que incorporar en los contratos, que son las que exige el Departamento de Extranjería para la tramitación de Visas de trabajo o permisos especiales para trabajar, las que veremos en cada uno de los temas según las exigencias respectivas. También existen cláusulas especiales que cuando el trabajador técnico extranjero se acoge a las disposiciones de la Ley 18.156, donde expresamente se debe señalar la excepción de cotizar en Chile.

En materia de escrituración de los contratos de trabajo de dependientes extranjeros, se debe tener en consideración que nuestro ordenamiento jurídico laboral no contempla la obligación de que estos se escribieren en español, sin embargo la Dirección del Trabajo ha establecido que **“la obligación de escriturar el contrato de trabajo supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español, o**

acompañar la respectiva traducción aceptada por las partes o aquella realizada por perito designado para tal efecto”, debiendo los empleadores tener en consideración este aspecto para evitar posibles sanciones por parte de la entidad fiscalizadora.

La Dirección del Trabajo sobre este punto ha señalado:

Ordinario N° 1124/0029, de 27.03.2003:

El inciso primero del artículo 9° del Código del Trabajo, dispone:

“El contrato de trabajo es consensual, deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante”.

Del precepto legal transcrito, se desprende que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el sólo consentimiento de las partes, y que la obligación de escriturar dicho contrato dentro de los plazos que establece el inciso segundo de la disposición citada, se exige por vía de prueba y no de validez para su existencia, debiendo extenderse, a lo menos, en dos ejemplares, permaneciendo uno en poder de cada contratante.

En la especie, se requiere pronunciamiento para que se establezca si es procedente extender el contrato de trabajo en un idioma que no sea el español, porque según el ocurrente la ley laboral no exige que el contrato se escriba en idioma español.

De acuerdo con la normativa en estudio, efectivamente el Código del Trabajo, en ninguna de sus disposiciones, exige la escrituración del contrato de trabajo en idioma español, ni se hace mención o alusión en ella a la extensión u otorgamiento de otros documentos en dicho idioma, circunstancia que se explica por el hecho de que ni en la Constitución Política ni en ningún otro cuerpo legal o reglamentario se señala que el español sea el idioma oficial del país.

En ese contexto y para resolver el vacío legal en cuestión, será menester recurrir a las reglas de interpretación de la ley, contenidas en el inciso segundo de artículo 22 del Código Civil, en cuya virtud los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre la misma materia.

Sobre el particular, el artículo 347 del Código de Procedimiento Civil, prevé:

“Los instrumentos extendidos en lengua extranjera se mandarán traducir por el perito que el tribunal designe, a costa del que los presente, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre costas en la sentencia. Si al tiempo de acompañarse se agrega su traducción, valdrá ésta; salvo que la parte contraria exija, dentro de seis días, que sea revisada por un perito, procediéndose en tal caso como lo dispone el inciso anterior”.

La norma citada, inserta en el Título XI, del Libro II, De los Medios de Prueba, del Código de Enjuiciamiento Civil, confirma la legitimidad para otorgar en Chile los instrumentos en idioma que no sea el español, pero al mismo tiempo establece que para su reconocimiento en juicio, se requiere que sean traducidos al español, exigencia establecida también por otros cuerpos legales y reglamentarios en el mismo sentido.

En efecto, el artículo 11, letra a), de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, inserto en el Título I, Requisitos Mínimos de Enseñanza Básica y Media y Normas objetivas para velar por su cumplimiento, establece que para lograr los objetivos generales señalados en el artículo anterior, los alumnos de la enseñanza básica deberán ‘alcanzar entre los requisitos mínimos de egreso: saber leer, expresarse correctamente en el idioma castellano en forma oral y escrita, y ser capaz de apreciar otros modos de comunicación.

A su turno, el inciso primero del artículo 404, del Código Orgánico de Tribunales, establece que las escrituras públicas deben escribirse en idioma castellano; el artículo 26 del Código de Comercio dispone que los libros deberán ser llevados en lengua castellana; el artículo 17 de la Ley N°19.496, de 1997, establece que los contratos de adhesión relativos a las actividades regidas por esa ley, deberán estar escritos de modo legible y en idioma castellano; y la misma exigencia se establece, entre otros cuerpos legales, en el decreto N° 1876, de Salud, de 1995, artículos 4° y 80; decreto N° 30, de Secretaría General de la Presidencia, de 1997, artículo 16, artículo 12, letra a), de la Ley N° 19.799, y artículo 28, letra a), de la Ley N° 19.253.

De acuerdo con toda la normativa invocada, es posible derivar que todo documento que haya de tener un uso o destino de carácter oficial o público, debe estar redactado en idioma español o ser acompañado de la respectiva traducción, significando con ello que el único idioma oficial en la

República de Chile es el castellano, y así lo ha resuelto la Contraloría General de la República en dictamen N° 4031, de 01.02.96.

En este contexto, para la suscrita, la obligación de escriturar el contrato de trabajo dentro de los plazos legales que establece el artículo 9° del Código del Trabajo, supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español, o acompañar la respectiva traducción que hayan aceptado las partes del contrato o aquella realizada por el perito que para tal efecto se haya designado.

Confirma, lo anterior lo dispuesto por el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, en cuya virtud los funcionarios del trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables, acción fiscalizadora que sólo es posible cumplirse cuando los documentos respectivos se han extendido en idioma español o se ha acompañado la correspondiente traducción, según se precisa en el informe evacuado por el Departamento de Fiscalización de 11.03.2003.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la obligación de escriturar el contrato de trabajo, dentro de los plazos legales que establece el artículo 9° del Código del Trabajo, supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español, o acompañar la respectiva traducción aceptada por las partes o aquella realizada por perito designado para tal efecto.